

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond

Triinu Lipp

TUDENGITE TÖÖALASTE ÜLDOSKUSTE HINDAMINE TÜ  
MAJANDUSTEADUSKONNA PRAKTIKA TAGASISIDE NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: nooremlektor Anneli Lorenz

Tartu 2023

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

## Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Tööalaste üldoskuste olemus ja hindamise võimalused.....	6
1.1. Tööalaste üldoskuste definitsioon ja ülevaade varasematest uuringutest.....	6
1.2. Tööalaste üldoskuste hindamise võimalused.....	12
2. Empiiriline uuring.....	18
2.1. Andmete kirjeldus ja metoodika.....	18
2.2. Eesti tööandjate ootused tööalaste üldoskuste osas.....	20
2.3. Tudengite tugevad ja nõrgad tööalased üldoskused.....	24
2.4. Ettepanekud TÜ praktika tagasisidevormi parendusteks.....	29
Kokkuvõte.....	32
Viidatud allikad.....	35
LISA A. Tuleviku tööalased üldoskused arvestades globaalseid trende.....	40
LISA B. Ülesandespetsiifiline ( <i>task-specific</i> ) kriteerumipõhine hindamine.....	42
LISA C. Üldine ( <i>generic</i> ) kriteerumipõhine hindamine.....	43
LISA D. Praktikabaasi poolse juhendaja tagasisideankeet.....	44
Summary.....	45

### Sissejuhatus

Rahvastikuteadlased on ennustanud, et esimene inimene, kes elab 150-aastaseks, on juba sündinud ja see tähendab, et täna kooli astuvad lapsed seisavad silmitsi võimalusega olla esimene 100-aastase karjääriga töötajate põlvkond (Williams, 2020). Tehnoloogiliste muutuste kiirenemine koos eeldatava eluea pikenemisega tähendab, et lapsepõlves omandatud oskustest ja teadmistest või kahekümnendates aastates õppijate omandatud kraadist ei piisa pikas perspektiivis edu saavutamiseks.

Kiiresti muutuv maailm, sh tehnoloogia areng, globaalsed trendid ja hiljutised ülemaailmsed kriisid on töökultuuri- ja keskkonda oluliselt kujundanud. Tehnoloogilised uuendused loovad nii uusi tööstusharusid kui ka ärimudeleid, hävitades sealjuures vanu (*The Future of Work - A Journey to 2022*, 2014). McKinsey Global Institute'i poolt läbiviidud uuringu (Manyika et al., 2017) stsenaariumid näitavad, et 2030. aastaks peavad 75–375 miljonit töötajat (3–14% ülemaailmsest tööjõust) vahetama ametit. Sealjuures nõuab osa uute ametitega kohanemisest kõrgemat haridustaset või sotsiaalseid ja emotsionaalseid oskusi, loovust, kõrgetasemelisi kognitiivseid võimeid ning muid suhteliselt raskesti automatiseeritavaid oskusi. Lisaks tehnoloogia arengule mõjutavad tööturgu suuresti ka muud globaalsed trendid nagu rahvusvahelistumine ja linnastumine, demograafilised muutused nagu elanikkonna vananemine, ebavõrduse kasv ja tööturu mitmekesisustumine (põlvkondade pörkumine, naiste hõive suurenemine, haridustaseme kasv, muutused soorollides), ressursside nappus ja kliimamuutused, tööturu paindlikkuse suurenemine, uue meedia ökosüsteem jt. Ühtlasi levivad üha enam maailmas ebatavalised töövormid nagu renditöö, osajaga töötamine, kaugtöö, juhutööd jt (Eamets, 2018), traditsioonilised karjääri- ja töömudelid võivad peagi minevikku jääda. Olulise tõuke andis uute töövormide, eriti kaug- ja hübriiditöö, levikule ka ülemaailmne COVID-19 pandeemia. Gallup Inc-i läbiviidud pandeemiajärgsest uuringust (2022) selgus, et 8 inimest 10-st teevad täna tööd kaug- või hübriiditöö vormis.

Olenemata sellest, milline on tööturul valitsevate muutuste sisu, on üheks edu ehk tööturul konkurentsivõimelisena püsimise eelduseks saanud laiemate, ülekantavate pädevuste olemasolu (T-tarkus ja tööalased üldoskused) ning valmisolek osaleda elukestvas õppes. (Eamets, 2018; Guest, 1991; Hansen, 2010)

Pidevad tehnoloogilised uuendused ja terav konkurents globaliseerunud tööjõu seas on tekitanud tõsist muret bakalaureuse õppekavade tõhususes üliõpilasi piisavalt tuleviku töökohtadeks ette valmistada (Kapareliotis et al., 2019). On leitud, et tehniliste teadmiste kõrge tase ei ole tööalase konkurentsivõimelisuse säilitamiseks piisav, vajalikud on ka muud ülekantavad oskused, nagu suhtlemis-, koostöö- ja juhtumisoskused jpm, et lõpetajad

tunneksid end kindlalt oma võimetes neid teadmisi edasi anda (Andrews & Higson, 2008; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Rios et al., 2020). Ühe lahendusena peetakse kõrgkoolide õppekavades kriitiliselt tähtsaks komponendiks just praktikat, mis võimaldab tagada sujuva ülemineku üliõpilaselust töökohale. Praktikaprogrammid on loodud eesmärgiga arendada tudengi tehnilisi pädevusi, tugevdada sotsiaalseid oskusi ja mis kõige tähtsam, edendada teadlikkust pidevast vajadusest kohanemisvõime ja loovuse järele kiiresti muutuvmas maailmas (Kapareliotis et al., 2019). Kuna praktika on üks levinumaid tudengite tööalaste üldoskuste edendamise viise, on praktika jooksul kogutav tööandjapoolne tagasiside tudengi oskuste kohta ka üks võimalikest viisidest, kuidas koguda sisendit tudengite tööalaste üldoskuste taseme kohta.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on anda hinnang tudengite tööalaste üldoskustele Tartu Ülikooli majandusteaduskonna praktika aine raames (2019-2022) kogutud tööandjapoolsest tagasisidest lähtuvalt ning teha ettepanekuid tagasisidevormi parendamiseks. Eesmärgist lähtuvalt on töö autor sõnastanud järgmised uurimisülesanded:

- anda ülevaade tööalaste üldoskuste (*employability skills*) olemusest ja tuua välja tööandjate poolt nõutuimaid tööalased üldoskused põhinedes varasematele uuringutele;
- tuua välja ja võrrelda erinevaid võimalusi tudengite tööalaste üldoskuste hindamiseks;
- analüüsida Eesti majandusalaseid töökuulutusi, et välja selgitada tööandjate ootused tööalaste üldoskuste osas;
- analüüsida praktika raames tööandja poolt tudengile antud tagasisidet, et kaardistada tudengite arendamist vajavad tööalased üldoskused ning tööandjate ettepanekud ülikoolile tudengite oskuste ja praktikaprotsessi edendamiseks;
- põhinedes eelnevale teorialle ja analüüsitud tagasisidele teha ettepanekuid praktika raames tööandjate poolt täidetava tagasisidevormi parendamiseks, et saada sisulisem hinnang tudengite tööalaste oskuste kohta.

Siinne bakalaureusetöö koosneb kahest osast: teoreetilisest ja empiirilistest peatükist. Käesoleva töö teoreetilise osa esimeses alapeatükis annab autor ülevaate tööalaste üldoskuste olemusest ning toob välja nõutuimad tööalased üldoskused põhinedes varasematele uuringutele. Teoreetilise osa teises alapeatükis põhjendab autor tööalaste üldoskuste hindamise vajalikkust ning toob välja erinevad võimalused nende hindamiseks. Lisaks annab ülevaate erinevatest hindamismeetoditest ning analüüsib nende kitsaskohti praktika seisukohast.

Empiirilise osa esimeses alapeatükis kirjeldab töö autor uuringus kasutatud andmeid ja annab ülevaate kasutatavatest uurimismeetoditest ning põhjendab nende valikut. Teises alapeatükis toob autor välja töökuulutuste kvantitatiivse analüüsi tulemused ning võrdleb neid tulemustega varasematest uuringutest. Kolmandas alapeatükis toob autor välja TÜ majandusteaduskonna praktikajuhendajate tagasisidevormis hinnatavad oskused, analüüsib kvantitatiivselt nende oskuste üldist taset ja tulemuste usaldusväärust. Detailsema ülevaate saamiseks analüüsib autor tagasisidevormi avatud küsimuste vastuseid ning toob välja tööandjate hinnangul tudengite nõrgimad oskused. Neljandas alapeatükis analüüsib töö autor praktika tagasisidevormi ülesehitust tuginedes eelnevale teooriale tööalaste üldoskuste mõiste ja hindamismetoodite kohta ning teeb ettepanekuid parendusvõimalusteks.

Bakalaureusetöö autor tänab Tartu Ülikooli ja Anneli Lorenzit töö juhendamise ning omapoolsete soovitude eest.

Märksõnad: tööalased üldoskused, tudengid, hindamine, praktika

## **1. Tööalaste üldoskuste olemus ja hindamise võimalused**

### **1.1. Tööalaste üldoskuste definitsioon ja ülevaade varasematest uuringutest**

Käesoleva töö teoreetilise osa esimeses alapeatükis annab autor ülevaate tööalaste üldoskuste olemusest ning toob välja nõutuimad tööalased üldoskused põhinedes varasematele uuringutele. Teoreetilise osa teises alapeatükis põhjendab autor tööalaste üldoskuste hindamise vajalikkust ning toob välja erinevad võimalused nende hindamiseks. Lisaks annab ülevaate erinevatest hindamismeetoditest ning analüüsib nende kitsaskohti praktika seisukohast.

Diskussioon tuleviku töökohtade ja oskuste kohta on hetkel üks päevakajalisemaid teemasid haridusvaldkonnas. Täna oma haridusteedkonda alustav õpilane teeb oma karjääriotsused juba aastaks 2030 (Bakhshi et al., 2017). Et end ette valmistada tulevaseks tööturuks eesmärgiga seal konkurentsivõimelisena püsida, on oluline teada, milliseid oskusi tööturul enim vajatakse ja hinnatakse.

Tööalase konkurentsivõime (*employability*) kasvatamiseks ja säilitamiseks on üks olulisemaid aspekte tööalaste üldoskuste (*employability skills*) olemasolu. Kuigi tööalaseid üldoskusi nimetavad erinevad autorid ka nii ülekantavateks oskusteks, pehmeteks oskusteks, üldoskusteks, 21. sajandi oskusteks kui ka tulevikuoskusteks (vt Tabel 1), on nad kõik oma sisult ülekantavad oskused, mis on toetavaks alustalaks erialaste teadmiste praktikas rakendamisel ning mis võimaldavad indiviidil olenemata rollist väljavalitud ametikohal edukas olla.

Tabel 1

*Töölaliste üldoskuste erinevad definitsioonid*

Definitsioon	Allikas
Tööelu üldoskus on võime üldist laadi tegevust planeerida ja ellu viia. Sellised oskused on vajalikud kogu töömaailmas ja ühest valdkonnast teise ülekantavad.	(Leemet & Ungro, 2021)
Töölased üldoskused, mida nimetatakse ka üldisteks ( <i>generic</i> ), tuum- ( <i>core</i> ), mittetehnilisteks või võtmeoskusteks, on toetavad oskused, mis võimaldavad koolilõpetajal oma erialaseid teadmisi töökohal uuenduslikult ja tõhusalt rakendada.	(Riebe & Jackson, 2014)
21. sajandi oskused on kombinatsioon kognitiivsetest, sotsiaalsetest ja intrapersonaalsetest oskustest.	(Rios et al., 2020)
Tulevikuoskused – tulevikus erinevates töötingimustes ja rollides nõutavad võimed ja oskused.	( <i>Future Work Skills 2020</i> , 2011)
Töölased üldoskused on isiklikud ja sotsiaalsed võimed, mis on töölase konkurentsivõime seisukohast vajalikud.	(Williams, 2020)
Ülekantavad pädevused on teadmised, oskused ja võimed, mis ei ole erialaselt piiritletud ning mis võimaldavad inimestel erinevates rollides ja keerukates olukordades edukalt toime tulla	( <i>Transdisciplinary Competencies   University of Tübingen</i> , n.d.)

Allikas: Autori tõlgitud ja koostatud (*Future Work Skills 2020*, 2011; *Transdisciplinary Competencies | University of Tübingen*, n.d.; Leemet & Ungro, 2021; Riebe & Jackson, 2014; Rios et al., 2020; Williams, 2020) põhjal

Ka üldine tendents näitab, et tööturul konkurentsivõime säilitamiseks on üha olulisemaks muutumas laiemate pädevuste olemasolu (T-tarkus) ja valmisolek osaleda elukestvas õppes Eamets (2018). Mõiste T-tarkus pärineb algselt David Guesti (1991) artiklist, kuid laiemale avalikule on see tuntuks saanud tänu disainifirma IDEO tegevjuhile Tim Brownile, kes on seda kontseptsiooni populariseerinud kui ühte värbamisprotsessi lähenemist eesmärgiga luua uute töötajate näol ülekantavate oskustega tiim (Hansen, 2010).

T-tarkuse definitsioon tuleb tema nimest, see tähendab, et indiviidil on ülekantavad oskused (horisontaalne joon), mis võimaldavad tegutseda mitmes eluvaldkonnas ning ühes konkreetses valdkonnas on tal süvateadmised (vertikaalne joon, vt vasakpoolne T-täht **Error! Reference source not found.**). Elukestev õpe ja muutuvad tööturu vajadused toovad endaga kaasa pigem situatsiooni, mida kirjeldab joonisel (vt Joonis 1) parempoolne kujund,

kus indiviidil on süvaoskused mitmel erialal (vertikaalsed teljed) ning üldpädevusi kujutav horisontaalne telg muutub ajas järjest pikemaks. Arvatakse, et mida pikem on horisontaalne joon, seda lihtsam on eeldatavasti arendada ka uusi süvaoskusi ning seda suurem on ka töötaja konkurentsivõime tööturul. (Eamets, 2018)



Joonis 1. T-tarkus

Allikas: (Eamets, 2018)

Kuigi kombinatsioon süvateadmistest (vertikaalsed jooned) sõltub sageli organisatsioonist, on siiski leitud, et ülekantavate teadmiste ja oskustega inimestel on oluline eelis probleemide lahendamisel, uuendusmeelsusel ja üldisel loovusel (Wilkinson, 2021). Tänapäeva kiirelt muutuval tööturul mõistavad tööandjad tööalaste üldpädevuste väärtust ja otsivad aktiivselt inimesi, kellel need oskused olemas on. Ka Euroopas läbi viidud uuring (Andrews & Higson, 2008) näitab, et tööandjad eeldavad, et tööle asumisel on tudengid tööks valmis; nad on varustatud vajalike oskuste ja pädevustega ning suutelised tööd alustama minimaalse juhendamisega. Sealjuures on viimase 5-10 aasta jooksul tööalaste üldoskuste tähtsus oluliselt kasvanud (Succi & Canovi, 2020). Eriti suurt rolli mängib selliste oskuste olemasolu just pärast ülikooli töö leidmisel (Abelha et al., 2020; Siddique et al., 2022). Seda eelkõige seetõttu, et need oskused on tänapäevasel töökohal edu saavutamiseks hädavajalikud, sest töötajad peavad enamasti töötama meeskonnas, lahendama keerulisi probleeme ja kohanema pidevalt muutuvate oludega. Sellest tulenevalt on tööalaste üldpädevuste arendamine ka oluline samm tööalase konkurentsivõime tõstmisel ja eduka karjääri kindlustamisel.

On tehtud mitmeid uuringuid tööalaste üldoskuste määratlemiseks ja suhtelise tähtsuse põhjal järjestamiseks, kuid tulemused on olnud vastuolulised (Duckworth & Yeager, 2015; Suleman, 2018) ning tegelikult on ebamäärasus ajas pigem suurenenud kui vähenenud (Suleman, 2018). Tulemuste erinevus võib suuresti olla tingitud metodoloogilistest erinevustest kolmes peamiselt kasutatud lähenemisviisis: teooriale tuginemine, rollianalüüsi andmete kasutamine ja tööandjate küsitlemine (Rios et al., 2020).

Teooriapõhine lähenemine hõlmab ekspertidelt ja/või töajõuspetsialistidelt saadud tagasiside kaasamist, et kindlaks määrata tööalaste üldoskuste õpitulemused. Siiski on leitud, et teooriapõhised raamistikud erinevad suuresti sõltuvalt sellest, kes oskusi sünteesib ja millise populatsiooni jaoks oskuste arendamist kontseptualiseeritakse. (Rios et al., 2020).

Teooriapõhise lähenemisega seotud piirangute vältimiseks on teadlased tuginenud rollianalüüsist saadud teabele (nt Burrus et al., 2013). Rollianalüüs on andmete kogumise protsess, et mõista konkreetse töö tegemiseks vajalikke oskusi. Üks ulatuslikumaid rollianalüüsi andmebaase on USA valitsuse poolt välja töötatud O\*NET (Occupational Information Network), mille eesmärk on aidata õpilastel, töötajatel, ettevõtetel ja töajõu arendamise spetsialistidel mõista praeguses majanduses konkreetsete tööde tegemiseks vajalikke oskusi. Kuigi see on intrigeeriv lähenemisviis, on rollianalüüsid piiratud, kuna need üldiselt: (a) põhinevad väga väikestel valimitel, (b) neil on oskuste tuvastamisel suur subjektiivsus ja (c) ei ole võimalik teatud oskusi otseselt jälgida. (Rios et al., 2020)

Lisaks on teadlased tööandjatelt otse küsinud nende ettevõtete jaoks vajalike tööalaste üldoskuste kohta (nt Hart Research Associates, 2015). Kuigi see strateegia pakub teoreetilise ja rollianalüüsi lähenemisviisiga võrreldes otsesemat suhtlust, võib uuringuandmete tuginemine olla problemaatiline kahel põhjusel: (a) küsitlusele vastanud isikul ei pruugi olla piisavaid teadmisi erinevate oskuste kohta, mida mingil konkreetsetel töötajal vaja on (nt kui uuringule vastab firma tegevjuht) ja (b) küsitluse vastused toimuvad suures osas väljaspool palkamise konteksti ja seetõttu ei pruugi uuringus tuvastatud oskused olla piisavalt täpsed võrreldes tegelike töökohtade jaoks vajalike spetsiifiliste oskustega. (Rios et al., 2020)

Kuna eelnimetatud meetodid tööalaste üldoskuste tuvastamiseks ei ole suures osas suutnud hõlmata otsest suhtlust tööandjate ja tööle kandideerijate vahel, on alternatiivseks lähenemisviisiks veebipõhiste töökuulutuste sisuanalüüsi läbiviimine (Rios et al., 2020).

Töökuulutuste analüüsil on kaks peamist eelist (Rios et al., 2020):

- A. Esiteks eeldab töökuulutuse koostamine tööandjalt selgesõnalist töötajatelt nõutavate oskuste väljatoomist konkreetset ametikohal. Lisaks muudab kuulutuse piiratud tähelepanekide arv tõenäolisemaks, et tööandjad toovad välja vaid kõige olulisemad võtmeoskused (Burning Glass Technologies, 2015).
- B. Teiseks võimaldab suure hulga kuulutuste uurimine saada reaalse ülevaate tööturu nõudmistest tööalaste üldoskuste kohta võttes arvesse faktoreid nagu töövaldkond, roll, miinimum haridusnõue jne.

Kuigi uuringu tulemustes oskuste järjestamisel on olnud vastuolusid (Duckworth & Yeager, 2015; Suleman, 2018), näitab üldine tulemuste süntees, et 10 enim välja toodud

oskust on valdavalt sarnased. Töölaseid üldoskuseid käsitlevates uuringutes on erinevad autorid koostanud varasema kirjanduse põhjal sisuanalüüse, et tuvastada erinevate teadlaste välja pakutud oskused, mis artiklite lõikes korduvad. Näiteks selgub Rios et al. (2020) analüüsist (16 artikli põhjal), et oskused, mida mainiti üle poolte läbivaadatud artiklites olid tähtsuse järjekorras järgnevad: koostöö, probleemide lahendamine, suhtlemisoskused, kriitiline mõtlemine, suuline eneseväljendus, kirjalik eneseväljendus, eetika ja kultuuriline tundlikkus. Ka Patacsil & S. Tablatini (2017) jõudsid 6 allika põhjal järeldusele, et äri- ja IT-valdkonna töökohtadega on enim seotud järgmised 10 oskust: suhtlemisoskus, kriitiline mõtlemine, otsustusvõime, suhete loomine, läbirääkimine, probleemide lahendamine, enesekindlus, enesejuhtimine, meeskonnatöö ja eetika.

Rios et al. (2020) viisid ka ise läbi laiapõhjalise uuringu analüüsides 142 000 töökuulutust finants-, inseneeria- ja IT-valdkonnast (aasta hiljem korraldati katset 120 000 töökuulutusega). Uuringu tulemustest selgus, et kõige enam nõuti kandidaatidelt suulist eneseväljendusoskust (28%), millele järgnesid kirjalik eneseväljendus (23%), koostöö (22%), probleemide lahendamine (19%), sotsiaalne intelligentsus (12%), enesejuhtimine (10%), kriitiline mõtlemine (9%) ja ajaplaneerimine (7%). Oskused, nagu professionaalsus, loovus, kohanemisvõime, teenindusele orienteeritus, elukestev õppimine ja kultuuriline tundlikkus, esinesid vähem kui 5% kõigis kuulutustest. Samale tulemusele jõuti ka ManpowerGroupi (2018) poolt 42 riigis korraldatud uuringus, kust selguvad tööandjate poolt enim hinnatud oskustena suhtlemisoskus, sh kirjalik- ja suuline eneseväljendus (56%), koostöö (55%) ja probleemide lahendamine (54%). Kuigi tulemused varieeruvad eelkõige oskuste sõnastamise ja grupeerimise tõttu (näiteks kas suulist- ja kirjalikku eneseväljendus kombineeritakse üldise suhtlusoskusena või käsitletakse neid eraldi), võib teiste autorite varasemate allikate analüüsi ja erinevate uuringute tulemuste põhjal kokkuvõtvalt öelda, et aegade jooksul kolm kandidaatidelt enim nõutud oskust on suhtlemisoskus, koostöö ja probleemide lahendamise oskus.

Kuigi suures pildis on olulisemad töölased üldoskused viimastel kümnenditel muutumatuna püsinud, siis on mõjutatuna tehnoloogia kiirest arengust ja globaalsetest trendidest järgmise 10 aasta jooksul nende kõrvale üha enam kerkimas ka just ülekantavad tehnilised oskused, mis hõlmavad endas eelkõige erinevaid digioskusi nagu digikirjaoskus, virtuaalne koostöö, andmeanalüüs, erinevates tarkvarades/programmides orienteerumine jpm. Tehniliste oskuste kõrval on COVID-19 pandeemiast tingitud kaugtöö populaarsuse tõusu tõttu veelgi olulisemaks saanud sellised oskused nagu enesejuhtimine, kultuuride vaheline

kompetents ja kohanemisvõime. (vt Lisa A) CIMA, 2022; Dondi et al., 2021; *Future Work Skills 2020*, 2011; *The Future of Jobs Report*, 2020)

Olenemata sellest, et tööalaseid üldoskusi vaadeldakse eelkõige tööturu perspektiivist, on nad inimestele suurepärasteks tööriistadeks ka eraelus. Näiteks võivad tugevad suhtlemisoskused aidata inimestel säilitada terveid suhteid sõprade ja pereliikmetega, samas kui head ajaplaneerimiseoskused võivad aidata säilitada töö ja eraelu tasakaalu. Lisaks võivad kohanemisvõime ja vastupidavus aidata inimestel toime tulla ootamatute elusündmusega või muutustega isiklikus elus, nt raske ootamatu haiguse puhul. Ka paindlikkus, kohanemis- ja õppimisvõime on olulised oskused inimese enesearengu aspektist. Seega on kokkuvõtvalt on tööalased üldoskused olulised mitte ainult edu saavutamiseks tööturul, vaid väärtuslikud ka isiklikuks eluks. Need aitavad inimestel tõhusamalt suhelda, paremini aega planeerida, probleeme lahendada, kohaneda kiirelt muutuva maailmaga ja püsida õppimisvõimelisena. Neid oskusi arendades saavad inimesed parandada oma üldist elukvaliteeti ja saavutada edu nii isiklikult kui ka tööalaselt.

Pidevad tehnoloogilised uuendused ja terav konkurents globaliseerunud tööjõu seas on tekitanud tõsist muret bakalaureuse õppekavade tõhususes üliõpilasi piisavalt tuleviku töökohtadeks ette valmistada (Kapareliotis et al., 2019). On leitud, et tehniliste teadmiste kõrge tase ei ole tööalase konkurentsivõimelisuse säilitamiseks piisav, vajalikud on ka muud ülekantavad oskused, nagu suhtlemis-, koostöö- ja juhtumisoskused jpm, et lõpetajad tunneksid end kindlalt oma võimetes neid teadmisi edasi anda (Andrews & Higson, 2008; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Rios et al., 2020). Vaatamata sellele, et palju negatiivset tähelepanu pööratakse ülikoolis õpetatava ja tööturul nõutavate oskuste vahelisele lõhele, on mõistetav, et ülikool ei suuda 3-aastase bakalaureuse õppekava jooksul tudengile selgeks õpetada kõikvõimalikke tehnilisi ja teoreetilisi oskusi, mida tööturul vaja võib minna. Eriti selgelt tuleb see välja just Eesti kontekstis, kus 94% kõigist tegutsevatest ettevõtetest on mikroettevõtted, mis on ilma palgatöötajateta või alla 10 töötajaga ettevõtted (Aasmäe & Šutova, 2018). See tähendab, et need ettevõtted tegelevad sageli ka niššitoodete- ja teenustega, mille kohaseid oskusi on õppekava piiritletusse tõttu võimatu ülikoolis õpetada, vastasel juhul tuleks tudengil veeta ülikoolis 3 aasta asemel mitu korda rohkem aega. Lisaks sellele nõuab mikroettevõttes töötamine ka oluliselt laiemat oskuste komplekti, kuna töötajate vähesuse tõttu peab ettevõtte juht ja/või töötajad tegelema väga erinevate ülesannetega, samuti jääb nende kanda rohkem administratiivseid ülesandeid võrreldes suureettevõtetega, kus enamasti on selle jaoks spetsiaalsed töötajad (nt büroohaldur, assistendid, administraator

jt). See on ka üks põhjuseid, miks on ülikoolid eesmärgiks võtnud erinevate tööalaste üldoskuste arendamise.

Ühe variandina tööalaste üldoskuste arendamiseks peetakse kõrgkoolide õppekavades kriitiliselt tähtsaks komponendiks just praktikat, mis võimaldab tagada sujuva ülemineku üliõpilaselust töökohale. Mitmed uuringud praktikaprogrammidest ärikoolides on leidnud, et praktilal on märkimisväärne mõju tööalase konkurentsivõime kasvatamisele ja karjäärilise ettevalmistamisel (Ramsgaard & Østergaard, 2018). Praktikaprogrammid on loodud eesmärgiga arendada tudengi tehnilisi pädevusi, tugevdada sotsiaalseid oskusi ja mis kõige tähtsam, edendada teadlikkust pidevast vajadusest kohanemisvõime ja loovuse järele kiiresti muutuv maailmas (Kapareliotis et al., 2019). Ühtlasi võimaldab praktika klassiruumis omandatud teadmisi praktiseerida professionaalses töökeskkonnas ja seeläbi mõista, kas ja kuidas on tudengi karjääriootused vastavuses tema võimalike karjäärivõimalustega pärast kooli lõpetamist (Ramsgaard & Østergaard, 2018). Ülikoolis praktika kohustuslikuks muutmise kasuks räägib ka fakt, et tööandjad otsivad enamasti teatud haridustaseme (Strohl et al., 2020) ja eelneva praktilise töökogemusega (Callanan & Benzing, 2004) töötajaid, sest selliste kogemuste läbi saavad inimesed omandada väärtuslikke praktilisi oskusi, näidata oma võimet professionaalses keskkonnas esineda ning samuti arendada enda tööalaseid üldoskuseid.

## 1.2. Tööalaste üldoskuste hindamise võimalused

Järgnevas alapeatükis põhjendab autor tööalaste üldoskuste hindamise vajalikkust ning toob välja erinevad võimalused nende hindamiseks. Lisaks annab ülevaate erinevatest hindamismeetoditest ning analüüsib nende kitsaskohti praktika seisukohast.

Lisaks oskuste arendamisele on ülikoolil oluline roll ka nende hindamisel, et välja selgitada, kas koolitee lõpuks on tudeng endale eluks vajalikud oskused omandanud või mitte. Ülikooli vaatenurgast on tööalaste üldoskuste hindamine oluline mitmel põhjusel. Esiteks aitab see ülikoolidel täita tööturu vajadusi ja tagada, et nende lõpetajatel oleks töökohal edu saavutamiseks vajalik kompetents, mis omakorda võib aidata ülikoolil kasvatada/säilitada head mainet. Ühtlasi võib tööalaste üldoskuste hindamine aidata ülikoolil tuvastada valdkonnad, kus nende üliõpilased vajavad täiendavat tuge ja juhendamist. Läbi selle on ülikoolil võimalik tudengitele pakkuda sihipärast tuge ja arenguvõimalusi, parandades üliõpilaste üldist õppimiskogemust ning aidates tagada, et nad on tulevikus tööl ja eraelus eduvõimelised.

Tööalaste üldoskuste hindamiseks on mitmeid võimalusi. Kõige sagedasem neist on enesehinnang (*self-assessment*) (Blades et al., 2012; Griffin & Coelho, 2018; Laguard et

al., 2020; Riebe & Jackson, 2014; Teng et al., 2019). Enesehindamise meetod on tudengi perspektiivist üks mõjusamaid, sest paneb vastutuse tagasiside eest temale endale, mitte ainult juhendajale/tööandjale, soodustades oma töö ja tulemuse eest vastutuse võtmist ning julgustades enda arengus initsiatiivi võtma, sest eneserefleksioon võimaldab iseseisvalt jõuda järeltulele enda tugevate ja parandamist vajavate külgede osas. Küll aga on antud hindamismeetod pälvinud märkimisväärset kriitikat, kuna õpilaste hinnang iseendale on tihti kallutatud nende enesekindlusest, soost, akadeemilistest võimetest ning õppestaadiumist jm faktoritest (Riebe & Jackson, 2014). Ka Blades et al. (2012) leidsid oma uuringus, et kui enesehindamine viiakse läbi nii enne kui pärast praktikast, siis on kokkuvõttev hinnang praktika mõjust tööalaste üldoskuste parandamisele väiksem kui tegelikult, sest esimesel hindamisel hindasid tudengid sageli oma võimeid üle, seevastu retrospektiivse hindamise tulemused sõltuvad tihti vastajate kalduvusest „tõestada“, et praktika oli neile kasulik.

Teine võimalus tööalaste üldoskuste hindamiseks on õppetöö käigus saadav õppejõu tagasiside ülesande soorituse ja tööalaste üldoskuste kohta, mida on võimalik konkreetse ülesande raamides vaadelda (Sokhanvar et al., 2021). Õppetöö kontekstis nimetatakse sellist hindamismeetodit autentseks hindamiseks (*authentic assessment*), millega on vastupidiselt traditsioonilistele hindamismeetoditele (nagu testid ja eksamid) võimalik hinnata, kas õpilane suudab klassiruumis omandatud teadmisi ja oskusi edukalt praktikas kasutada.

Majanduserialal saab sellise hindamismeetodi ühe näitena tuua grupitööna äriplaani koostamise ja esitlemise, kus õppejõud annab konkreetseid juhiseid, milline peab olema töö sisu, vormistus, esitamise tähtaeg, esitlusviis, esitluse ajapiirang jm. Hindamisel võetakse arvesse:

- töö sisu: asjakohasus, täpsus, analüüs ja põhjendused;
- esitlus: selgus, sujuvus, organiseeritus ja võime publikut kaasata;
- probleemide lahendamine ja kriitiline mõtlemine: võime lahendada aktuaalseid probleeme ja pakkuda innovaatilisi lahendusi;
- professionaalsus: riietus, kehakeel, ajaplaneerimine ja esitlusjuhiste järgimine;
- meeskonnatöö: koostöö, vastutuse jaotus ja üksteise toetamine.

Pärast igat ettekannet annab juhendaja õpilastele konstruktiivset tagasisidet, tuues välja nende tugevad ja parandamist vajavad küljed. Lisaks sellele, et selline hindamismeetod võimaldab hinnata tudengi tööalaseid üldoskuseid, on leitud, et õpitulemuste hindamine sellise meetodiga aitab kaasa ka tudengite selliste oskuste arendamisele (Sokhanvar et al., 2021).

Kolmas võimalus tööalaste üldoskuste hindamiseks on tööandjapoolne tagasiside, mis võib anda väärtusliku ülevaate oskustest ja omadustest, mida konkreetsel ametikohal hinnatakse ning suunata tudengit võimalike enesetäiendamise võimaluste osas põhinedes otsesele vaatlusele. Töölase konkurentsivõime analüüsimise kontekstis võib tööandjapoolse tagasisidena osaliselt käsitleda ka ülikoolide korraldatavaid tööhõive uuringuid (Riebe & Jackson, 2014), mis on eelkõige suunatud lõpetanutele ja mille käigus kogutakse infot lõpetanute tööle asumise aja, ametikoha, palga jms kohta, mille põhjal on võimalik teha järeldusi ja üldistusi vastava teaduskonna tudengite tööalase konkurentsivõime kohta (st kas nad suutsid peale ülikooli endale töö leida). Paraku on võimalik selliste uuringute kaudu analüüsida tudengite tööalast konkurentsivõimet vaid institutsionaalsel, mitte üksikisiku tasandil (Riebe & Jackson, 2014). Küll aga võimaldab selline turu analüüs hinnata trende ja muutusi erinevates tööstusharudes, mis nõuavad tööandja panust kursuste väljatöötamisse ja uuendamisse, et vastata tööturu muutuvatele vajadustele. Samas selgub, et ülikoolides, kus selliseid uuringuid läbi on viidud, on antud uuringute tulemusi õppekavade uuendamisel kasutatud minimaalselt, enamasti on infot kogutud vaid sisemistele kvaliteedinõuetele vastamise eesmärgil (Riebe & Jackson, 2014). Tööandjate tagasiside kogumine on ülikoolide jaoks tihti ressursimahukas ning ühe variandina oleks jätkusuutlikum taolisi uuringuid korraldada laiaulatuslike riiklike uuringutena iga 3-5 aasta tagant, et välja selgitada riiklikud prioriteedid õppekavade uuendamiseks ja arendamiseks (Shah et al., 2015). Kuigi taolised lõpetanutele suunatud turu-uuringud võimaldavad koguda infot üldiste tööturu trendide kohta ning analüüsida lõpetanute tööalast konkurentsivõimet laiemast perspektiivist, ei anna see siiski vahetut tagasisidet otse tööandjalt, et leida üles vastavad paranduskohad ning valdkonnad, kus tudengil oskuseid napib, ja mis potentsiaalselt takistavad tööturule sisenemist.

Kuna praktika on üks olulistest tudengite tööalaste üldoskuste edendamise meetoditest, on praktika jooksul kogutav tööandjapoolne tagasiside tudengi oskuste kohta ka üks võimalikest viisidest, kuidas koguda sisendit tudengite tööalaste üldoskuste hindamiseks. Ka praktika seisukohast on praktikatulemuse hindamine õppeprotsessi oluline osa. Olenemata hindamisteooriate uutest arengutest, on kirjanduses veel väga vähe teavet praktikate hindamise kohta, senised ettevõtlushariduse uuringud on keskendunud pigem klassisise kursuste hindamisteooriatele kui väljaspool klassiruumi/ülikooli toimuva õppimise hindamisele (Ramsgaard & Østergaard, 2018). Praktika õpitulemused võivad olla väga erinevad ja sõltuvad nii töökohast ja antud praktilal püstitatud eesmärkidest kui ka praktilal viibivate üliõpilaste pühendumusest. (Ramsgaard & Østergaard, 2018)

Kuna Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas on erialapraktika kohustuslik ja praktika käigus juba tagasiside ühe osana tööandjapoolset hinnangut tudengi oskuste kohta kogutakse, siis pakub autor lahendusena välja ühendada praktika käigus kogutav tööandjapoolne tagasiside ka tudengi tööalaste oskuste hindamisega. Nende kahe ühendamise võimaldab praktika tagasiside muuta väärtuslikuks nii tudengi kui ka ülikooli jaoks, samuti ei vaja see lisakulutusi ning on oluliselt detailsem kui üldine turu-uuring. Tudeng saab sellisest tagasisidest teha järeldusi enda parandamist vajavate oskuste kohta ning ülikoolile oleks see oluliseks sisendiks nii tudengi soorituse hindamise seisukohast kui ka õppekavade efektiivsuse analüüsimisel ja vajadusel muutuste sisse viimisel.

Kui koguda tudengite oskuste kohta tagasisidet kolmandatelt isikutelt (praktika juhendajatelt/tööandjatelt) tagasisidevormi kaudu, siis on oluline keskenduda ka ankeedi ülesehitusele ja seal kasutatavatele hindamismeetoditele, et vormi kaudu kogutav info oleks kõigile üheselt mõistetav ja tudengitele ning ülikoolile kergesti analüüsitav.

Üks fundamentaalsemaid ja sagedamini kasutatavamaid psühhomeetrilisi hindamismeetodeid haridus- ja sotsiaalteaduste uuringutes on Likerti skaala (Joshi et al., 2015), ka teistes tööalaste üldoskuste teemalistes uuringutes on seda hindamismeetodit kasutatud (näiteks Laguador et al., 2020). Likerti skaala võib olla nii 5-, 7- või 10-palliline (Joshi et al., 2015). Traditsiooniliselt kasutavad teadlased viiepallilist skaalat, suurem skaala (nt 7 kategooriat) võib pakkuda vastajatele rohkem valikuvõimalusi, kuid on väidetud, et inimesed ei vali suurtes skaalades äärmuslikke kategooriaid, mis omakorda võib anda ebatäpseid tulemusi (*Likert Scale - Britannica*, n.d.). Vastuste kategooriaid on võimalik numbriliselt kodeerida, mis võimaldab kiirelt ja lihtsalt tulemusi analüüsida ja laiemale kontekstile üldistada.

Teise meetodina on võimalik kasutada avatud küsimusi. Avatud küsimused nõuavad vastajatelt oma sõnadega formuleeritud vastuseid, enamasti vastustena küsimustele *miks, mida, millal, kuidas* jne ('Open-Ended Question', 2009). Avatud küsimuste kasutamine võimaldab ka oskuste hindamisel saada tööandjatelt põhjendusi hinnangu määramisel ning kasulikumat kontekstipõhist tagasisidet, eelkõige tudengi enesetäienduse võimaluste osas (Cleave, 2017). Kuigi avatud küsimuste puhul kardetakse nende ajamahukuse pärast madalat reageerimismäära (Cleave, 2017), näitavad uuringud siiski, et tööandjad on alati kirjutama lisakommentaare tudengite tööalaste oskuste kohta (Shah et al., 2015).

Kolmas võimalus hindamisprotsessi objektiivsuse ja läbipaistvuse taseme tõstmiseks on kriteeriumipõhine hindamine (*rubrics assessment*). Järjest enam võetakse ülikoolides kriteeriumipõhist hindamist kasutusele (Reddy & Andrade, 2010; Riebe & Jackson, 2014),

eelkõige on seda tehtud rahulolematusest traditsioonilise hindamisprotsessi osas, mis on tihti mõjutatud hindaja eelarvamustest, näiteks tingituna hinnatava soost ja isegi välimusest (Riebe & Jackson, 2014). Kriteeriumipõhine hindamine on hindamismeetod, kus subjektiivse skaalapõhise hinnangu asemel antakse tudengi oskuse taseme kohta hinnang põhinedes sellele, kuivõrd valdab tudeng võrdlusaluses käsitletud oskusi, kontseptsioone või teavet põhinedes ette antud tasemetele vastavate kriteeriumite raamides (Reddy & Andrade, 2010). Kriteeriumipõhine hindamine võib olla nii ülesandespetsiifiline (*task-specific*) (vt Lisa B) kui ka üldine (*generic*) (vt Lisa C) (Riebe & Jackson, 2014). Kui ülesandespetsiifilised kriteeriumid on tavaliselt üles ehitatud tulenevalt ülesande sisust ja neid kasutatakse kokkuvõtlikuks hindamiseks mingi kindla ülesande sooritamise kohta, siis üldiseid kriteeriume saab rakendada mis tahes ülesandele või kohendada mitme eesmärgiga (Riebe & Jackson, 2014).

Praktika kontekstis on eelkõige võimalik kasutada just üldist kriteeriumipõhist hindamist, sest ülesanded on igas ametis erinevad, kuid tööalaseid üldoskuseid on võimalik üldistada kõikide ametite lõikes. Üldise kriteeriumipõhise hindamise abil on võimalik hinnata oskuse „kvaliteeti“ kõigile ühtsete standardite alusel, mis muudab tagasiside objektiivsemaks. Puudusena võib välja tuua selle, et see ei pruugi anda piisavalt konkreetset tagasisidet hinnatava oskuse tugevate ja nõrkade külgede osas võttes arvesse hinnatava individuaalsust ja eripärasid (Riebe & Jackson, 2014). Lisaks võib kriteeriumipõhise hindamise kasutamisel tööalaste üldoskuste hindamiseks saada takistuseks oskuste määratlemise ja erinevate tasemete kirjeldamise keerukus. Näiteks peetakse kriitilist mõtlemist oluliseks tööalaseks oskuseks ja see on pea iga kraadiõppe nurgakivi, kuid see on oskus, mida on enneolematult keeruline kirjeldada ja hinnata (Riebe & Jackson, 2014).

Kriteeriumipõhine hindamine on kasulik ka tööandjatele, kes saavad ülikoolide etteantud standardite põhjal seada realistlikumaid ootusi tudengite oskustele värbamisprotsessis (Leece, 2005), ühtsed standardid võimaldavad tööandjatel täpselt teada, mida oodata bakalaureuseõppe tudengitelt, mis on hindamatu väärtusega praktikakohtadesse ja lõpetajate tööprogrammidesse (*graduate programs*) värbamisel (Riebe & Jackson, 2014). Hästi koostatud kriteeriumipõhine hindamiskaala loob ka võimaluse tööandjate ja ülikooli vaheliseks diskussiooniks, kuidas nad saavad teha aktiivset koostööd, et parandada õpilaste õppimist sihtoskuste vallas. Kriteeriumipõhise hindamise kõige olulisem roll on aga tööandjate kaasamisel pidevasse dialoogi ülikoolidega paljude tööalase konkurentsivõime oskuste oodatavate ja saavutatud standardite üle. (Riebe & Jackson, 2014)

Tabel 3

*Hindamismeetodite võrdlus*

	Avatud küsimustega hinnang	Skaalapõhine ( <i>Likert</i> ) hinnang	Kriteeriumipõhine ( <i>rubrics</i> ) hinnang
Definitsioon	Küsimused, mis nõuavad vastajatelt oma sõnadega formuleeritud vastuseid ilma etteantud vastusevariantideta.	Küsimused, mis nõuavad vastajatelt hinnangu andmist/väitega nõustumist etteantud skaalal.	Küsimused, mis nõuavad vastajatelt hinnangu andmist etteantud skaalal etteantud kriteeriumite põhjal.
Näide	<i>Kuidas hindaksite tudengi kirjalikku eneseväljendusoskust? Põhjendage</i>	<i>Hinnake tudengi kirjalikku eneseväljendusoskust 5-palli skaalal (1-kasin, 5-suurepärase)</i>	<i>Hinnake tudengi kirjalikku eneseväljendusoskust 3 taseme skaalal põhinedes etteantud kriteeriumitele (vt Lisa C)</i>
Plussid	Võimaldab mitmekesiseid ja põhjalikke vastuseid. Võimaldab võtta arvesse hinnatava individuaalseid eripärasid.	Võimaldab koguda kvantitatiivseid andmeid analüüsiks. Andmeid lihtne hallata ja tõlgendada.	Võimaldab saada detailset tagasisidet etteantud kriteeriumite raamides. Teiste meetoditega võrreldes objektiivsem, sest põhineb kõigile ühtsetele kriteeriumitele.
Miinused	Keeruline vastuseid võrrelda ja üldistusi teha. Subjektiiivne ja põhineb hindaja tõlgendustel.	Limiteeritud vastusevariandid. Subjektiiivne ja põhineb hindaja tõlgendustel.	Kriteeriumite loomine ajamahukas, mõne oskuse puhul väga keerukas.
Aeg	Koostamine kiire, vastamine aeganõudev	Koostamine kiire, vastamine kiire	Koostamine aeganõudev, vastamine aeganõudev
Sobivus	Sobib hästi uute ideede ja teemade avastamiseks ning sisuliseks analüüsiks.	Sobib hästi arvamuste võrdlemiseks, üldistuste tegemiseks, kvantitatiivsete andmete kogumiseks/analüüsiks.	Sobib hästi keerukate ja mitmetahuliste projektide/soorituste/oskuste hindamiseks.

Allikas: Autori tõlgitud ja koostatud (Cleave, 2017; Joshi et al., 2015; *Likert Scale - Britannica*, n.d.; 'Open-Ended Question', 2009; Reddy & Andrade, 2010; Riebe & Jackson, 2014; Shah et al., 2015) põhjal

Kokkuvõtlikult on igal hindamismeetodil oma plussid ja miinused (vt Tabel 3), eelkõige võib tööalaste üldoskuste hindamisele praktika tagasiside kaudu saada takistuseks hinnangute subjektiivsus ning piiratud hindamismeetodid, mis ei võimalda saada sisendit tudengi individuaalsete paranduskohtade osas.

## 2. Empiiriline uuring

### 2.1. Andmete kirjeldus ja metoodika

Käesoleva bakalaureusetöö empiiriline peatükk koosneb neljast alapeatükist. Esimeses alapeatükis kirjeldab töö autor uuringus kasutatud andmeid ja annab ülevaate kasutatavatest uurimismeetoditest ning põhjendab nende valikut. Teises alapeatükis toob autor välja töökuulutuste kvantitatiivse analüüsi tulemused ning võrdleb neid tulemustega varasematest uuringutest. Kolmandas alapeatükis tanalüüsib autor TÜ majandusteaduskonna praktika raames kogutud tööandjate hinnanguid tudengite tööalaste üldoskuste kohta nii kvantitatiivselt kui kvalitatiivselt, et kaardistada tudengite tugevad ja arendamist vajavad küljed. Neljandas alapeatükis analüüsib töö autor praktika tagasisidevormi ülesehitust tuginedes eelnevale teooriale ja empiirilistele tulemustele ning teeb ettepanekuid parendusvõimalusteks.

Lähtuvalt bakalaureusetöö eesmärgist otsustas töö autor kasutada analüüsimeetodina kvalitatiivset sisuanalüüsi kombineerides seda kvantitatiivsete meetoditega.

Töö empiirilise analüüsi esimeses osas on autor otsustanud läbi viia Eestis reklaamitavate majandusalaste töökuulutuste sisuanalüüsi, et välja selgitada, milliseid tööalaseid üldoskuseid Eesti tööandjad kuulutustes enim välja toovad ning püüab uuringu käigus kinnitada, kas väljaspool Eestit korraldatud uuringute tulemused nõutuimate tööalaste üldoskuste kohta kehtivad ka Eesti kontekstis. Sealjuures prooviti uuringu käigus välja selgitada kõige olulisem tööalane üldoskus, mis majandusteaduskonna bakalaureuseõppe tudengil olemas võiks olla. Töö autor kogus kehtivaid kuulutusi tööportaali CVOnline (*cv.ee*) kaudu mugavusvalimi alusel. Valimisse kuulus 56 töökuulutust, mille seas oli tööpakkumisi nii Eesti kui ka Eestis tegutsevatelt rahvusvahelistelt ettevõtetelt. Töökuulutuste analüüsi käigus oli autori fookus kuulutuses märgitud kandidaadile seatavate ootustel. Autor kirjutas kvantitatiivse analüüsi tarbeks igast töökuulutusest välja kandidaadilt oodatavad tööalased üldoskused. Kvantitatiivse analüüsi käigus vaatles autor oskuste esinemise sagedust ning jõudis järeldustele enamlevinud tööalastes üldoskustes.

Töö empiirilise analüüsi teises osas analüüsib autor TÜ majandusteaduskonna tudengite tööalaste üldoskuste taset eesmärgiga välja selgitada tudengite tugevad ja arendamist vajavad oskused, põhinedes kohustusliku praktika aine (*MJRI.02.074 Praktika*

*majanduses*) raames kogutud tööandjapoolsele tagasisidele. TÜ poolt kogutud andmed hõlmavad endas kõigi perioodil 2019.a aprillist 2022.a detsembrini aine läbinud majandusteaduskonna tudengite (nii bakalaureuse kui magistri õppekavadel) praktika juhendaja poolset tagasisidet tudengi oskuste taseme kohta. Valimisse kuuluvad kokku hinnangud 276 õpilase kohta (neist 56% bakalaureuse- ja 44% magistritudengid).

Praktikabaasi poolse juhendaja tagasisidet kogutakse TÜ majandusteaduskonna kodulehel (<https://sisu.ut.ee/praktikamajanduses/praktikamajanduses>) ankeetküsitluse näol (vt Lisa D), mis hõlmab endas nii valikvastustega (skaalapõhiseid) kui lahtiseid küsimusi. 5-palli skaalal tuleb praktika juhendajal hinnata tudengi sooritust 12 etteantud oskuse lõikes:

1. kriitiline mõtlemine
2. eneseväljendus- ja suhtlemisoskus
3. meeskonnatöö oskus
4. aja planeerimise oskus
5. probleemi lahendamise oskus
6. erialase terminoloogia tundmine
7. spetsiifilised erialased teadmised
8. arvuti/tarkvara kasutamise oskused
9. algatusvõime
10. vastutus
11. õppimis-ja analüüsivõime
12. täpsus

Mõõtmis skaalana on kasutatud järjestatud skaalat, kus on võimalik hinnata tudengi oskust kas a) suurepäraseks; b) väga heaks; c) heaks; d) rahuldavaks; või e) kasinaks. Töö autor on kvantitatiivse analüüsi tarbeks konverteerinud tulemused numbrilisele skaalale (5-suurepärase; 4-väga hea; 3-hea; 2-rahuldav; 1-kasin). Avatud küsimuste abil on palutud juhendajal tudengi kohta välja tuua 2 tugevat ja 2 täiendamist vajavat oskust ning põhjendada oma valikut. Samuti on avatud lahter ettepanekuteks praktikakorralduse parandamiseks (suunatud eelkõige sisendina ülikoolile). Kvalitatiivse analüüsi jaoks on töö autor töös kasutatud avatud küsimuste vastused anonüümseks muutnud.

Empiirilise osa kolmandas osas analüüsib autor TÜ majandusteaduskonna praktika tagasiside vormi ülesehitust ja sisu eelnevalt käsitletud teooria põhjal, võttes arvesse ka empiirilise analüüsi esimesest osast selgunud tulemusi tööandjate ihaldatuimate tööalaste üldoskuste kohta. Analüüsi järelduste põhjal teeb autor ettepanekuid tagasisidevormi parendusvõimalusteks.

Kvalitatiivsetest uurimismeetoditest kasutab töö autor sisuanalüüsi tagasisidevormi ülesehituse hindamiseks tuginedes eelnevale teorialle tööalaste üldoskuste mõiste ja hindamise meetodite kohta. Lisaks plaanib autor sisuanalüüsi abil analüüsida tagasiside tulemuste hulgast avatud küsimuste vastuseid tudengite nõrkade oskuste ja ettepanekute kohta praktikakorralduse muutmiseks, et tuvastada tagasisidevormist välja jäänud oskuseid, mida tööandjad oluliseks peavad, ning võimalusi ettevõtete ja ülikooli vaheliseks koostööks praktikaprogrammi parendamise ning tudengite tööalaste üldoskuste edendamise osas. Avatud küsimuste analüüsi tulemuste esitamiseks kasutab autor küsimuste vastuste seast vabalt valitud tsitaate. Sisuanalüüsi puhul on autor otsustanud kasutada suunatud lähenemist, et kinnitada või laiendada teoreetilist raamistikku, mis on selle lähenemise peamine eelis võrreldes tavalise või kokkuvõtliku lähenemisega. Samas võib antud lähenemise puhul tulemuste objektiivsust mõjutada see, et suurema tõenäosusega võib töö autor leida tõendeid, mis pigem kinnitavad teooriat, kui et ümber lükkavad (Hsieh & Shannon, 2016). Lisaks objektiivsuse mõjutamisele on kvalitatiivse lähenemise puhul võrreldes kvantitatiivsete meetoditega palju keerulisem või peaaegu võimatu üldistada valimi tulemusi üldkogumile (Polit & Beck, 2010), kuid antud töö kontekstis ei ole see niivõrd tähtis, kuna töö eesmärk on uurida eelkõige TÜ majandusteaduskonna tagasisidevormi ja võimalusi selle parandamiseks.

Kvantitatiivseid meetodeid kasutab autor nii praktika tagasiside skaalapõhiste hinnangute kui ka töökuulutustes esinevate oodatavate oskuste analüüsimiseks. Kvantitatiivse analüüsi nii positiivne kui negatiivne külg on üldistuste tegemine (Queirós et al., 2017), see tähendab, et praktika tagasiside skaalapõhiste hinnangute põhjal on võimalik teha üldistusi ka nende tudengite oskuste kohta, kes praktikas osalenud ei ole, kuid sealjuures tekib oht ka liigsele üldistusele, eelkõige objektiivse hinnangu andmisel tagasiside usaldusväärsuse kohta.

## **2.2. Eesti tööandjate ootused tööalaste üldoskuste osas**

Käesoleva bakalaureusetöö empiirilise osa teises alapeatükis toob autor välja töökuulutuste kvantitatiivse analüüsi tulemused ning võrdleb neid tulemustega varasematest uuringutest. Tulemusi esitatakse kirjeldavalt, illustreerides neid vastavate tabelite ja joonistega.

Esmalt analüüsis autor töökuulutustes kõige sagedamini kandidaatidelt nõutavaid tööalaseid üldoskuseid. 56 töökuulutuse sisuanalüüsist selgub, et rohkem kui kolmveerand (77%) tööandjatest hindavad suhtlusoskust, sh nii kirjalikku kui suulist eneseväljendust, kõige olulisemaks tööalaseks üldoskuseks, sellele järgneb koostöö- (50% kuulutustest) ja analüüsioskus (41%) (vt Tabel 4). Võrreldes tulemusi sarnaste laiapõhjaliste uuringute (ManpowerGroup, 2018; Rios et al., 2020) ja teiste autorite ülevaadetega varasematest

allikatest (Patacsil & S. Tablatin, 2017; Rios et al., 2020), kinnitavad tulemused, et ülekaalukalt enim nõutud oskus on suhtlemisoskus, millele järgneb koostööoskus. Samas kui käesolevas uuringus jäi kolmandale kohale analüüsioskus, siis eelpool nimetatud autorite leidude kokkuvõttes oskuste esikümnes ei kajastu analüüsioskust kordagi, kolmandale kohale hinnati hoopis probleemide lahendamise oskust. Samas on käesolev uuring läbiviidud just majandusalaste töökuulutuste põhjal, mis võib selgitada analüüsioskuse tugevat esile tulemist, sest paljud finantsvaldkonna tökohad on paljuski seotud (numbriliste) andmete ja nende analüüsimisega, mistõttu on tööandjate kõrgemad ootused selle oskuse osas igati loogilised. Lisaks nimetatud kolmele oskusele tõusid käesolevas analüüsis esikümnes esile ka täpsus ja korrektsus (39%), õppimisvõime (38%), algatusvõime (34%), ajaplaneerimine (32%) ja ülesannete prioritseerimine (32%), kohusetundlikkus (27%), iseseisvus (27%) ja pingetaluvus (25%) (vt Tabel 4).

Tabel 4

*Top 10 kandidaadidelt nõutavad tööalased üldoskused majandusalastes töökuulutustes*

Oskus	Sagedus	Sagedus (%)
1. Suhtlemisoskus, suuline- ja kirjalik eneseväljendus	43	76,79%
2. Meeskonnatöö, koostöö, abivalmidus	28	50,00%
3. Analüüsioskus	23	41,07%
4. Täpsus, korrektsus	22	39,29%
5. Õppimisvõime, motiveeritus omandada uusi teadmisi ja oskusi	21	37,50%
6. Algatusvõime, proaktiivsus	19	33,93%
7. Ajaplaneerimine, töö plaani koostamine, ülesannete prioritseerimine	18	32,14%
8. Kohusetundlikkus, tähtaegadest kinni pidamine	15	26,79%
9. Iseseisvus, võime iseseisvalt töötada	15	26,79%
10. Pingetaluvus, oskus töötada mitme ülesandega paralleelselt	14	25,00%

Allikas: Autori koostatud

Kuigi ihaldatuimate oskuste järjekord võib uuringuti erineda, on oluline vaadata ka oskuste komplekti üldisemalt. Kuigi teistes uuringutes (ManpowerGroup, 2018; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Rios et al., 2020) on kolmandal kohal probleemide lahendamine, siis käesolevas uuringus ei jõudnud see oskus isegi esikümnesse. Põhjuseks võivad olla ka erinevuses tööandjate poolsete ootuste sõnastamises, lisaks autori tõlgendused ning erinevate oskuste grupeerimine analüüsi tarbeks. Probleemide lahendamine oma loomult tihedalt

seotud ka muude esikümnes välja toodud oskustega nagu suhtlemisoskus, analüüsisoskus, algatusvõime, pingetaluvus jne. Sarnase seose võib välja tuua ka meeskonnatöö puhul, mis on tihedalt seotud hea suhtlemisoskuse, abivalmiduse ja suhete loomisega.

Kümnele eelpool välja toodud oskusele järgnesid oskus märgata detaile, tulemustele orienteeritus, suhete loomine ja kliendikeskne suhtumine, süstemaatilisus ja organiseeritus ning otsustusvõime (vt Tabel 5).

Tabel 5

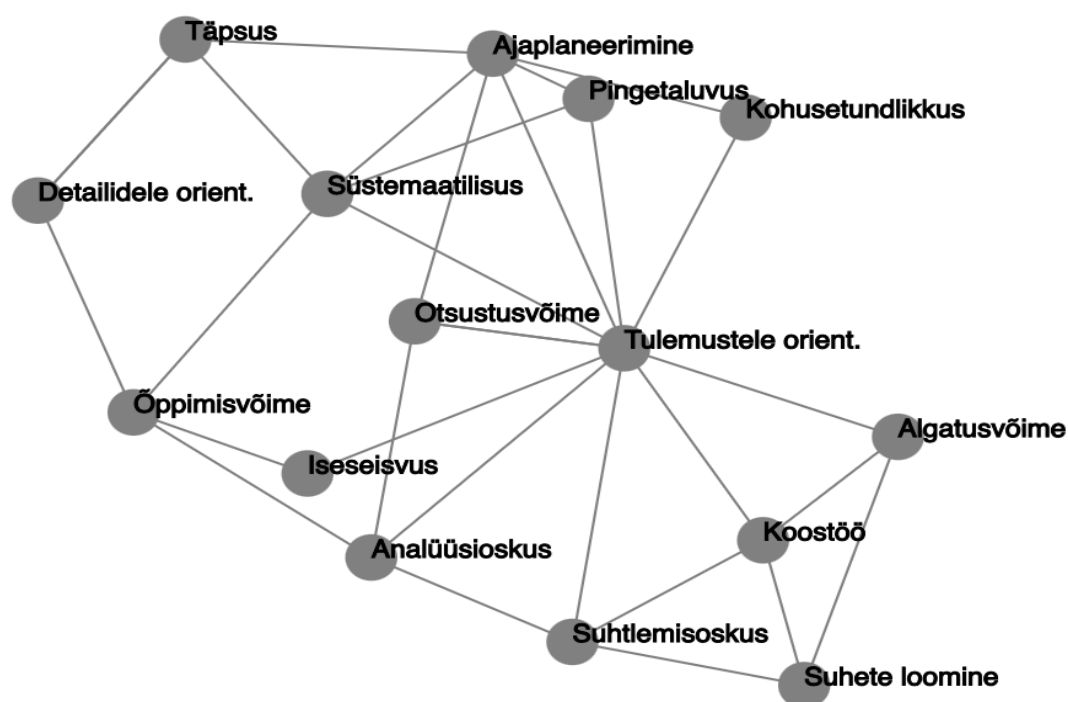
*Top 11-15 kandidaatidelt nõutavad tööalased üldoskused majandusalastes töökuulutustes*

Oskus	Sagedus	Sagedus (%)
11. Oskus märgata detaile, detailidele orienteeritus	13	23,21%
12. Tulemustele orienteeritus, ettevõtjalik suhtumine	13	23,21%
13. Suhete loomine, kliendikeskne suhtumine	13	23,21%
14. Süstemaatilisus, organiseeritus	11	19,64%
15. Otsustusvõime	8	14,29%

Allikas: Autori koostatud

Kuigi neid on võimalik välja tuua eraldiseisvate oskustena, tuleb ka siin välja selge seotus esimese 10 oskusega. Näiteks on analüüsisoskuse puhul oluline osata märgata detaile, sarnaselt on ajaplaneerimist ja ülesannete prioritseerimist pea võimatu teha ilma süstemaatilisuse ja organiseeritusega, samuti on suhete loomise seisukohast kriitiliselt tähtsad hea suhtlemis- ja koostööoskus. Selliste seoste ilmestamiseks on autor koostanud vastava joonise (vt Joonis 2).

Seega on võimalik järeldada, et tööalaste üldoskuste puhul loeb pigem kombinatsioon erinevatest oskustest, kui et mingi kindla oskuse olemasolu. Analüüsist selgub, et tööalased üldoskused on pigem üksteist toetavad, mistõttu võib järeldada, et mida laiem on tudengi oskuste amplituud, seda tugevam on tema tööalane konkurentsivõimelisus. Ka teooria kinnitab, et mida rohkem on inimesel tööalaseid üldoskuseid, seda lihtsam on eeldatavasti arendada ka uusi süvaoskusi ning seda suurem on ka töötaja konkurentsivõime tööturul (Eamets, 2018; Guest, 1991; Hansen, 2010; Wilkinson, 2021).



Joonis 2. Tööalaste üldoskuste omavaheline seotus

Allikas: Autori koostatud

Kuigi paljud allikad (CIMA, 2022; Dondi et al., 2021; *Future Work Skills 2020*, 2011; *The Future of Jobs Report*, 2020) peavad tööalaste üldpädevustena üha olulisemaks ka erinevaid digioskusi, ei olnud need käesoleva analüüsi põhjal statistiliselt olulised. Töökuulutustes väljatoodud tehnilised oskused olid enamasti rollispetsiifilised (näiteks raamatupidajad peavad oskama erinevaid raamatupidamisprogramme, finantsanalüütikud peavad oskama orienteeruda Excelis jne), mistõttu ei pidanud autor oluliseks neid detailsemalt uurida. Ühtlasi käib tänapäeval suurem osa tööle kandideerimistest veebi teel, mis eeldab juba kandideerijalt teatavat digikirjaoskust ning tööandjal on seda võimalik hinnata juba selle pealt, kui hästi sai inimene hakkama värbamiskeskonnas vajalike dokumentide üles laadimisega või meili/CV/motivatsioonikirja koostamisega.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandjate ihaldatuimad tööalased üldoskused on riigiti ja valdkonniti universaalsed, seda eelkõige pidades silmas üldist oskuste komplekti. Erinevused oskuste tähtsusejärjestuses võivad olla tingitud nii oskuste sõnastamisest ja tõlgendamisest kui ka uuringu valimist ja töökuulutuste piiritletusest (tööandjad märgivad konkreetses rollis vaid kõige olulisemad oskused). Kuigi erinevad digioskused osutusid antud valimi põhjal

ebaoluliseks, leiab autor, et laiapõhjalisem (suurem valim) töökuulutuste analüüs võib selles osas välja tuua olulisi aspekte, mida antud töö käigus ei leitud.

### 2.3. Tudengite tugevad ja nõrgad tööalased üldoskused

Käesoleva bakalaureusetöö empiirilise osa kolmandas alapeatükis toob autor välja TÜ majandusteaduskonna praktikajuhendajate tagasisidevormis hinnatavad oskused, analüüsib kvantitatiivselt nende oskuste üldist taset. Detailsema ülevaate saamiseks analüüsib autor tagasisidevormi avatud küsimuste vastuseid ning toob välja tööandjate hinnangul tudengite nõrgimad oskused. Tulemusi esitatakse kirjeldavalt, illustreerides neid tabelite, jooniste ja vastavate tsitaatidega tagasisidest.

Tudengite tööalaste üldoskuste taseme hindamiseks on autor kvantitatiivse analüüsi tulemuste jagamiseks koostanud kirjeldava statistika tabeli (vt Tabel 6). Tabel sisaldab iga oskuse kohta keskmisi, mediaan-, miinimum- ja maksimumväärtusi, moodi ja standardhälvet. Kuna käesolev bakalaureusetöö keskendub tööalastele üldoskustele ja töökuulutuste analüüsi tulemustes olid digioskused statistiliselt ebaolulised, siis on autor analüüsist välja jätnud tehnilised- ja erialaspetsiifilised oskused (tabelis halli värviga). Tabelist selgub, et keskmiselt hinnatakse tudengite puhul kõige tugevamaks tööalaseks üldoskuseks õppimis- ja analüüsivõimet (4,70), järgnevad vastutus (4,63) ja meeskonnatööoskus (4,58). Ülikooli kontekstis tundub selline tulemus ka loogiline, arvestades, et praktika toimub õppetööga paralleelselt, see tähendab, et tudeng on harjunud olema akadeemilises keskkonnas ning omandama igapäevaselt uusi teadmisi. Samuti viiakse TÜ majanduserialal suur osa hindamisest läbi grupitööde näol, mis selgitab ka kõrgelt arenenud koostööoskust. Arendamist vajavate oskustena tulevad tulemustest esile ajaplaneerimine (4,38), algatusvõime (4,44) ja probleemide lahendamine (4,46). Kuna tööandjad on hinnanguid andnud eelkõige praktika soorituse kontekstis võib mitte nii kõrge tase ajaplaneerimises ja probleemide lahendamisel olla autori arvates seotud sellega, et praktiliselt saadavad tööülesanded on tudengile võõrad, mistõttu puudub kogemus nii ajaplaneerimisel (nt ei oska arvestada kui kaua mõni ülesanne aega võtab) kui ka ettetulevate probleemide võimalike lahenduste osas.

Õppetasemete võrdluses (vt Joonis 3) on näha selget trendi, et magistritudengite oskuseid hinnatakse tugevamateks kui bakalaureuseõppe tudengite puhul. Selline tulemus kinnitab asjaolu, et tööalase konkurentsivõime oskuste omandamine ja viimistlemine on elukestev, see tähendab et, mida haritum on inimene ning mida rohkem on tal eelnevat töö- ja elukogemust, seda paremal tasemel on tema oskused. Analüüsist selgus ainsa erandina aja planeerimise oskus, kus bakalaureuseõppe tudengite oskuste tase on kõrgem (4,49) kui

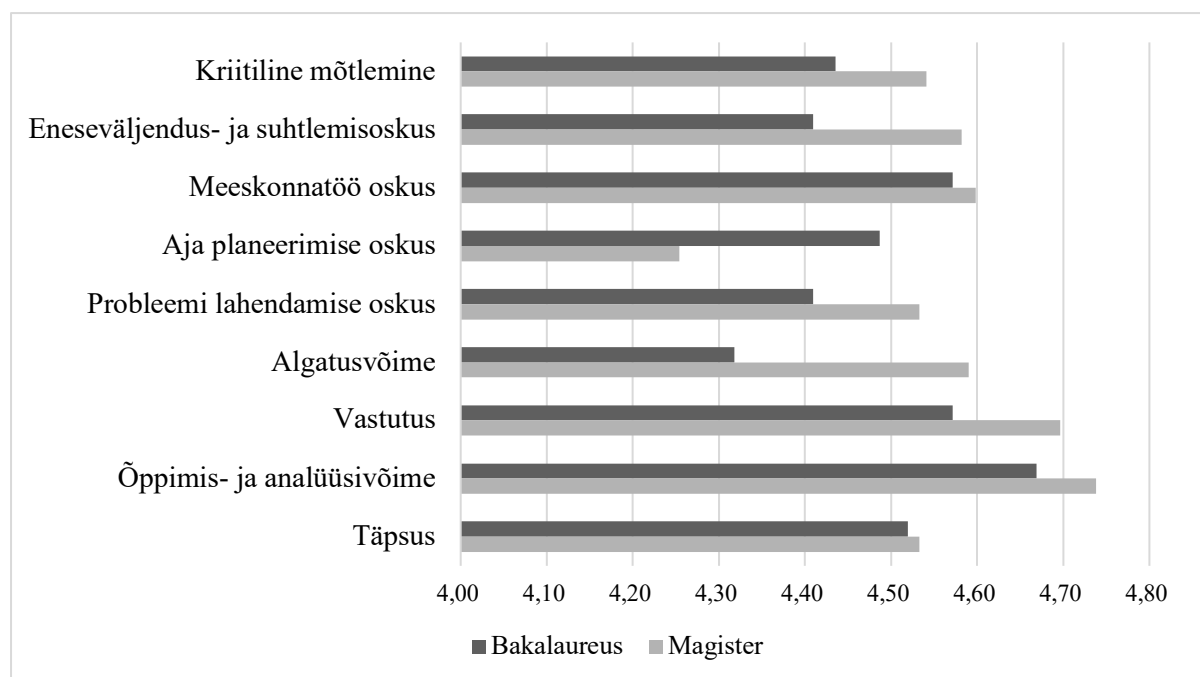
magistrantidel (4,25). Küll aga võib tulemus olla mõjutatud praktikajuhendajate (tööandjate) poolsest subjektiivsusest ning magistritudengitele seatud kõrgematest ootustest võrreldes bakalaureuse tudengitega.

Tabel 6

*Kirjeldav statistika tööandjate hinnangutest tudengite oskuste kohta*

Oskus	Kesk- väärtus	Mediaan	Mood	Max	Min	Std. hälve
Kriitiline mõtlemine	4,48	5,00	5,00	5,00	3,00	0,65
Eneseväljendus- ja suhtlemine	4,49	5,00	5,00	5,00	3,00	0,65
Meeskonnatöö	4,58	5,00	5,00	5,00	2,00	0,61
Ajaplaneerimine	4,38	5,00	5,00	5,00	2,00	0,78
Probleemide lahendamine	4,46	5,00	5,00	5,00	2,00	0,68
Erialase terminoloogia tundmine	4,35	4,00	5,00	5,00	2,00	0,69
Spetsiifilised erialased teadmised	4,18	4,00	5,00	5,00	1,00	0,81
Arvuti/tarkvara kasutamine	4,62	5,00	5,00	5,00	3,00	0,56
Algatusvõime	4,44	5,00	5,00	5,00	2,00	0,71
Vastutus	4,63	5,00	5,00	5,00	2,00	0,61
Õppimis- ja analüüsivõime	4,70	5,00	5,00	5,00	3,00	0,53
Täpsus	4,53	5,00	5,00	5,00	1,00	0,68

Allikas: Autori koostatud



Joonis 3. Oskuste keskmised hinnangud õppetasete lõikes

Allikas: Autori koostatud

Kuigi keskmiste väärtuste abil on võimalik eristada tudengite tugevaid ja nõrkasid oskuseid, on näha, et keskmised hinnangud on oskuste lõikes väga sarnased ning tulemused on väikese hajuvusega (standardhälbed vahemikus 0,53-0,78) (vt Tabel 6). Sarnasust kinnitab ka kõikide oskuste puhul mediaanhinnang ja mood 5. Täiendavaks analüüsiks on autor koostanud hinnangute sagedustabeli (Tabel 7). Tabelist ilmneb, et rohkem kui pooled (59%) tudengitele antud hinnangutest on skaala kõige kõrgema hinnanguga 5 palli („suurepärane“) ja umbes kolmandik (32%) hinnangutest 4 palli („väga hea“), mis kokku moodustavad 91% hinnangutest. Sealjuures 1- ja 2-pallilisi hinnanguid on kokku vähem kui 1% kogu antud hinnangutest. Kuigi teaduskirjanduses on palju arutletud ülikoolis õpetatavate oskuste ja tööandjate ootuste vahelise lõhe üle (Andrews & Higson, 2008; Kapareliotis et al., 2019; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Rios et al., 2020), siis praktika tagasiside tulemuste põhjal näib justkui tööandjad hindaksid tudengite oskuseid suures osas väga headeks/suurepäraseks.

Tabel 7

*Hinnangute sagedus oskuste lõikes*

Oskus	Hinnang				
	5	4	3	2	1
Kriitiline mõtlemine	157	95	24	0	0
Eneseväljendus- ja suhtlemisoskus	158	94	24	0	0
Meeskonnatöö oskus	178	82	15	1	0
Aja planeerimise oskus	151	86	33	6	0
Probleemi lahendamise oskus	157	91	27	1	0
Erialase terminoloogia tundmine	129	115	31	1	0
Spetsiifilised erialased teadmised	113	103	57	2	1
Arvuti/tarkvara kasutamise oskused	182	83	11	0	0
Algatusvõime	154	91	29	2	0
Vastutus	191	68	16	1	0
Õppimis- ja analüüsivõime	203	63	10	0	0
Täpsus	170	84	20	1	1
Sagedus kokku	1943	1055	297	15	2
Suhteline sagedus (%)	59%	32%	9%	0%	0%

Allikas: Autori koostatud

Väga sarnased ja kõrged hinnangud tulemuste seas võivad autori arvates viidata hindajate kergekäelisele punktide andmisele ning hinnangute subjektiivsusele mõjutatuna näiteks praktikandile seatud madalamatest ootustest võrreldes „päris“ töötajatega. Kvantitatiivsete tulemuste usaldusväarsuse kontrollimiseks otsustas autor tudengite tööalaste üldoskuste taset vaadelda lisaks ka sisuanalüüsi abil.

Detailsemaks ülevaateks analüüsis autor vastuseid tagasisidevormi avatud küsimusele „*Palun tooge välja kaks positiivset oskust, kus tudeng on väga hea ja kaks oskust, kus ta võiks ennast täiendada. Palun põhjendage oma hinnangut.*“, keskendudes eelkõige just kommentaaridele tudengite täiendamist vajavatele oskuste kohta.

Kõige selgemalt tuleb vastustest välja, et tudengitel napib enesekindlusest ja eneseusust, kuigi tegelikult hindavad kaastöötajad nende oskuseid ja arvamust kõrgelt. Ka teised autorid (Andrews & Higson, 2008; Patacsil & S. Tablatin, 2017; Rios et al., 2020) on leidnud, et kuigi tudengil võivad olla laitmatud erialased teadmised, on sealjuures väga tähtis ka suurepärase verbaalne suhtlemisoskus, et tudengid tunneksid end kindlalt oma võimetes neid teadmisi edasi anda.

*„ /.../ Tudengil oleks vaja arendada enda väljendusoskust. On aru saada, et tudengil on teadmised ja analüüsi oskus olemas, aga tulemuste väljendamiseks ja arvamuse avaldamiseks on vaja rohkem kogemusi ja julgust. /.../ “ (Tööandja 72)*

*„ /.../ teab ja oskab oluliselt rohkem, kui ta välja näitab. Lihvimist vajaks esinemisoskus, koos sellega tuleks loodetavasti juurde rohkem julgust oma mõtteid välja öelda. “ (Tööandja 89)*

*„ /.../ Lisaks on /.../ oma töö tulemuste osas kahtlev, sooviksin väga, et ta õpiks nägema oma oskusi ja tugevusi nii nagu teised tema kõrval teda näevad. “ (Tööandja 242)*  
Enesekindlust mõjutab paljude tudengite puhul ka kõrge eneskriitilisus ja/või üle mõtlemine.

*„ /.../ Rohkem oleks soovinud kindlust iseendasse. Kriitiline mõtlemine / ülemõtlemine võib saada vahest takistuseks. “ (Tööandja 153)*

*„ /.../ kipub üle muretsema ja peaks kasvatama enesekindlust otsuste langetamisel. “ (Tööandja 236)*

Lisaks üldisele enesekindlusele sooviksid tööandjad veel enam näha tudengite poolset algatusvõimet ja proaktiivsust lahenduste pakkumisel, enda ideede avaldamisel ja nende elluviimisel.

*„ /.../ Täiendada võiks senisest veel jõulisemat initsiatiivi (proaktiivsust) asjaajamises ja julgust kolleegide suhtes nõudlikum olla. “ (Tööandja 47)*

*„ /.../ Kui midagi täiendada, siis mõelda heas mõttes agressiivsemale kommunikatsioonile olukordades, kus ülesande lahendamine hakkab/jääb sõltuma teistest meeskonnaliikmetest. “ (Tööandja 74)*

*„ /.../ Pisut rohkem oleks soovinud näha initsiatiivi ja julgust oma ideede väljapakkumisel ning nende eest võitlemist. /.../ “ (Tööandja 170)*

Teise arendamist vajavate oskuste grupina võib välja tuua tudengite otsustusvõime ja probleemide lahendamise oskuse. Tööandjad tõid välja, et sageli jäi väiksemate ja suuremate otsuste langetamine just julguse ja enesekindluse puudumise taha. Sama tendents esineb ka probleemide lahendamise juures, eriti kui probleemide lahendamine sõltub mitmest osapoolast ning on vaja jõulisemat kommunikatsiooni ja inimeste/protsessi juhtimises initsiatiivi haaramist.

Kolmandana on tudengitel tööandjate arvates oluline edasi arendada oma ajaplaneerimise ja rööprähklemise oskust. Kuigi mitme ülesande/projektiga paralleelselt tegelemine on vajalik oskus, on sama kasulik osata oma töökoormust suunata ja ülesandeid delegeerida, seda eriti perioodidel, kus ülesandeid on korraga palju ning koormus kipub talumatult suureks kasvama.

*„ /.../ Parendada võiks tudeng oma aja planeerimise puhul prioritseerimist. Seda just seetõttu, et tegeledes mitme asjaga korraga kipuvad asjad kuhjuma ning nii võib üsna kiiresti läbi põleda. Tudeng tuli küll endale võetud ülesannetega hästi toime, kuid kohati võis näha, et mitmed tegevusi korraga planeerides kippus mõni kiireloomuline probleem sisse sõitma, mis lõi esialgsed plaanid ajaliselt veidi veel rohkem üksteise otsa. /.../“ (Tööandja 21)*

*„ /.../ Võtab väga palju enda kanda, võiks rohkem delegeerida.“ (Tööandja 222)*

Kuigi tööandjad viitasid oskustele, mida tudengid võiks edasi arendada, mõistavad nad, et tegu on eelkõige selliste omaduste/oskustega, mis tekivad aja ja kogemusega.

*„ /.../ Tudeng saaks arendada abstraktsemat mõtlemist ja oskust läheneda probleemide lahendamisele loomingulisemalt. Eelnimetatu eelduseks on aga paljuski laia silmaringi olemasolu, mis aga omakorda tuleb läbi suurema kogemuste baasi.“ (Tööandja 193)*

*„ /.../ Eks julgus ja algatusvõime tulevad ka elukogemusega.“ (Tööandja 228)*

*„ /.../ Lisaks, täiendamist vajab probleemilahendamisoskus, mida saab arendada vaid erinevate probleemidega silmitsi seistes. /.../“ (Tööandja 42)*

Sisuanalüüsi kokkuvõtteks saab öelda, et tudengitel on tööks vajalikud üldteadmised- ja oskused suures osas olemas, kuid neil napib enesekindlusest ja kogemusest, et teadaolevaid meetodeid praktikas (mingis kindlas töörollis) rakendada. Kuna praktika on sageli tudengi üks esimesi erialaseid töökogemusi, võivad nad seetõttu alateadvuses tunda hirmu, et nad pole veel „asjatundjad“ ning et nende teadmised pole konkreetses rollis hakkama saamiseks piisavad, kuigi enamjaolt ei vasta see tõeale. Lisaks selgus, et enesekindluse kasvatamise kõrval peaksid tudengid endas veel arendama algatusvõimet, probleemide lahendamist ning ajaplaneerimist, kuid nagu ka tööandjad välja tõid, siis vajavad sellised oskused lihtsalt

rohkem aega ja praktiseerimist, kuna sageli on need tingitud vähesest kogemusest konkreetses rollis, mistõttu on tööülesanded tudengile võõrad, ta ei oska veel arvestada, kui kaua aega mõni ülesanne aega võtab, millele rohkem tähelepanu pöörata jne. Sisuanalüüsi tulemused kinnitasid 100-protsendiliselt ka kvantitatiivse analüüsi tulemusi, mistõttu võib praktika tagasiside käigus kogutud hinnanguid usaldusväärseks pidada.

Tegelikult ongi ju praktika üks eesmärke tudengit karjääriks ette valmistada (Ramsgaard & Østergaard, 2018) ning seda võib käsitleda ka kui tudengi üht esimest „kogemust“, tänu millele on ta juba edaspidi tööturule sisenedes oma oskustes enesekindlam. Ka ettepanekutest ülikoolile praktikaprotsessi arendamiseks tuli välja eelkõige tööandjate soovitus pikendada praktikaperioodi pikkust, seda eelkõige eesmärgiga pakkuda tudengile rohkem aega ettevõtte kui terviku mõistmiseks ning tööülesannete- ja protsesside tundma õppimiseks. Liiga lühikese perioodi puhul võivad ülesanded jääda pinnapealseks ning tudeng ei saa praktikast täisväärtuslikku kogemust.

Lisaks praktika läbimisele on õppeprotsessi oluline osa ka just see sama tagasiside analüüsimine ja eneserefleksioon (Kapareliotis et al., 2019; Riebe & Jackson, 2014), mis võimaldab tudengil jõuda järeldustele enda tugevate ja nõrkade külgede osas, mis võib kaasa aidata ka tema enesehinnangule. Kuigi protsess nõuab tudengilt aega ja vaeva, on see oluline samm nende enesearengu teekonnal. Sellest tulenevalt lasub ülikoolil vastutus ka tagasisidestamise protsess muuta tudengi jaoks võimalikult efektiivseks ja sisukaks, et tal oleks võimalik end analüüsida ja seeläbi ka järeldusi teha ning end tuleviku tarbeks arendada.

#### **2.4. Ettepanekud TÜ praktika tagasisidevormi parendusteks**

Käesoleva bakalaureustöö empiirilise osa neljandas alapeatükis analüüsib töö autor praktika tagasisidevormi ülesehitust tuginedes eelnevale teooriale tööalaste üldoskuste mõiste ja hindamismetoodite kohta ning teeb ettepanekuid parendusvõimalusteks.

Kui koguda tudengite oskuste kohta tagasisidet kolmandatelt isikutelt (praktika juhendajatelt/tööandjatelt) tagasisidevormi kaudu, siis on oluline keskenduda ka ankeedi ülesehitusele ja seal kasutatavatele hindamismeetoditele, et vormi kaudu kogutav info oleks kõigile üheselt mõistetav ja tudengitele ning ülikoolile kergesti analüüsitav.

Seni on Tartu Ülikooli majandusteaduskonnas kogutud tööandjatelt tagasisidet tudengite oskuste kohta vaid kohustusliku praktika aine (*MJRI.02.074 Praktika majanduses*) raames pärast praktika sooritamist ankeetküsitluse näol (vt Lisa D). Praegu kasutusel olev skaalapõhine hindamismeetod (5-palli skaalal) muudab tagasisidevormi üsna kompaktselt ning tööandjal on võimalik seda kiirelt ja lihtsa vaevaga täita. Samas ilmnes kvantitatiivse analüüsi käigus, et tööandjad kipuvad kergekäeliselt andma kõrgeid hinnanguid ning

tulemuste usaldusväärsus võib olla kaheldav. Kuigi andmete kvalitatiivne analüüs ei tõestanud nende ebausaldusväärst, soovib siiski autor kaaluda küsitluses olevate skaalade pikendamist, see tähendab, et kasutada 5-palli skaala asemel näiteks 7-pallilist skaalat, et tööandjad saaksid täpsema hinnangu anda. Kuigi skaalapõhiste hinnangute analüüsimine ja üldistuste tegemine on võrreldes avatud küsimustega lihtsam ka ülikooli seisukohast, ei võimalda need oskuste hindamisel saada tööandjatelt põhjendusi hinnangu määramisel ega kasulikumat kontekstipõhist tagasisidet, eelkõige tudengi enesetäienduse võimaluste osas (Cleave, 2017). Lahendusena pakub autor välja skaalapõhiste hinnangute kombineerimise avatud küsimustega, see tähendab, et tööandja peaks sarnaselt praegusele hindama tudengit 5-palli skaalal, kuid seejuures lisama ka avatud küsimuse vormis igale hinnangule põhjenduse (kohustuslik väli). Kuigi avatud küsimuste puhul kardetakse nende ajamahukuse pärast madalat reageerimismäära (Cleave, 2017), näitavad uuringud siiski, et tööandjad on aldis kirjutama lisakommentaare tudengite tööalaste üldoskuste kohta (Shah et al., 2015).

Vaatamata sellele, et kombinatsioon skaalapõhistest ja avatud küsimustest tudengite oskuste hindamisel võimaldab lahendada mõlema hindamismeetodi negatiivsed küljed, heidetakse sageli sellistele hindamisvormidele ette vastuste subjektiivsust, mis on sageli mõjutatud hindaja eelarvamustest, näiteks tingituna hinnatava soost ja isegi välimusest (Riebe & Jackson, 2014) või üldistest erinevustest ootustes tudengitele. Subjektiivsuse vähendamiseks võetakse ülikoolides järjest enam kasutusele kriteeriumipõhist hindamist (Reddy & Andrade, 2010; Riebe & Jackson, 2014). Kuna kriteeriumipõhist hindamist kasutatakse ka juba paljudes Tartu Ülikooli ainetes tööde hindamisel, sh ka bakalaureusetöö hindamisel, teeb käesoleva töö autor ettepaneku kasutada sellist lähenemist ka tudengite tööalaste üldoskuste hindamisel praktika raames.

Praktika kontekstis on eelkõige võimalik kasutada just üldist kriteeriumipõhist hindamist (Lisa C), sest ülesanded on igas ametis erinevad, kuid tööalaseid üldoskuseid on võimalik üldistada kõikide ametite lõikes. Üldise kriteeriumipõhise hindamise abil on võimalik hinnata oskuse „kvaliteeti“ kõigile ühtsete standardite alusel, mis muudab tagasiside objektiivsemaks. Ka tagasisidevormi ettepaneku lahtris tõid tööandjad välja, et sooviksid praktika juhendamiseks ja praktikandi hindamiseks rohkem suuniseid.

*„Mingi pidepunkt juhendajaga või natuke rohkem raamistikku. /.../“ (Tööandja 109)*

Puudusena võib välja tuua selle, et see ei pruugi anda piisavalt konkreetset tagasisidet hinnatava oskuse tugevate ja nõrkade külgede osas võttes arvesse hinnatava individuaalsust ja eripärasid (Riebe & Jackson, 2014), kuid samas on etteantud kriteeriumite põhjal siiski võimalik analüüsida, mis jäi tudengil mingi konkreetse oskuse puhul kõrgemast hindest

puudu. Kriteeriumipõhise hindamise kasutamisel tööalaste üldoskuste hindamiseks võib takistuseks saada ka oskuste määratlemise ja erinevate tasemete kirjeldamise keerukus.

Nii käesoleva töö empiirilise uuringu kui ka varasemate artiklite ning uuringute sisuanalüüsi põhjal võib järeldada, et kõik olulisemad tööalased üldoskused on tagasisidevormis kaetud. Tööandjate vastuste sisuanalüüsist tudengite nõrkade külgede osas teeb autor ettepaneku lisada tagasisidevormi ühe punktina ka enesekindluse, kuna tööandjate sõnul oli madal enesekindlus, julguse ja varasema kogemuse puudumine sageli pidurdavaks faktoriks ka enda arvamuse väljendamisel, ideede ellu viimisel ja otsuste tegemisel.

Lisaks soovib autor oskuseid detailsemalt lahti kirjutada, et tudengite parandamist vajavate külgede osas mitmekülgsem ülevaade saada. Näiteks oleks võimalik tööandjate ihaldatuimat eneseväljendus- ja suhtlemisoskust detailsemalt loetleda järgnevalt: (1) suhtlemisoskus, (2) suuline eneseväljendus, (3) kirjalik eneseväljendus, (4) läbirääkimisoskus, (5) kliendisuhetus jne. Ka näiteks ajaplaneerimise puhul oleks võimalik oskus jagada ajaplaneerimiseks, ülesannete prioritseerimiseks, rööprähklemiseks, tähtaegadest kinnipidamiseks vm. Kui autori ettepanekul kasutada tagasisidevormis kriteeriumipõhist hindamist, siis hõlbustaks oskuste detailsem ülesloetlemine koostada ka täpsemaid ja selgemaid kriteeriume.

Kuigi tööandjatele on võimalik hindamiseks anda lõpmatul arvul oskuseid, on autori silmis ülikoolil mõttekas hinnata vaid neid tööalaseid üldoskusi, mida ta on võtnud eesmärgiks tudengites õppekava jooksul arendada. Hetkel veel ei ole ühtset ülevaatlikku dokumenti, kus sellised oskused oleksid üles loetletud koos vastavate õpetamismeetodite, õpijuhiste ja soovitatavate tasemetega, mille tudeng peaks ülikooli lõpuks omandama. Kuna käesolev töö keskendubki tööalaste üldoskuste hindamise vajalikkusele ja võimalustele, annab töö autor tugeva soovitus ülikoolile sellise dokumendi valmistamiseks. Kui ülikool on kirja pannud, milliseid üldoskuseid ta õppekavaga arendab ning piiritlenud oodatavad tasemed ja standardid, ei oleks ka tagasisidevormi jaoks kriteeriumipõhise hindamise rakendamiseks kriteeriumite väljatöötamine asjatu töö. Sellise dokumendi väljatöötamine oleks kasulik ka tööandjatele ja suuremale üldsusele, et mõista, mida on võimalik ülikooliaastate jooksul realselt saavutada (Riebe & Jackson, 2014). Ühtlasi võib see soodustada ka tööandjate soovi panustada bakalaureuseõppe oskuste arendamisesse (Riebe & Jackson, 2014). Ka tööandjad tõid ettepanekutena välja, et sooviksid ülikooliga rohkem koostööd teha, et aru saada tudengite tasemest ning neile juba teadaolevatest tööriistadest.

*„Tahaksin ülikoolipoolsete praktika läbiviijatega tuttavaks saada ja suhelda. Saaksin tulevikus soovijate korral vajadusel rohkem informatsiooni nende juba teadaolevatest tehnikatest ning meetoditest. /.../ „ (Tööandja 141)*

Samuti tõid nad välja, et kolmepoolne (tööandja, ülikool, tudeng) koostöö nii praktika alg-, kesk- kui ka lõppfaasis aitaks nii tööandjat, et suunata tudengit paremate tulemusteni, kui ka tudengit ennast, et leida oma õpingutele sisu, vajadus ja tähendus.

Antud peatükis käsitleti ettepanekuid ülikoolile tööandjatele suunatud praktika tagasisidevormi parendamiseks tööalase konkurentsivõime hindamise aspektist.

Kokkuvõtvalt soovib autor ülikoolil välja töötada ühtne dokument õppekava jooksul arendatavatest tööalastest üldoskustest ning tasemetest, mille tudeng peaks ülikooli lõppedes olema saavutanud. See hõlbustaks ka praktika tagasisidevormis olevate oskuste ülevaatamist ning tööandjapoolsete hinnangute subjektiivsuse vähendamiseks kriteeriumipõhise hindamise kirjelduste loomist.

### **Kokkuvõte**

Tänu kiirele tehnoloogia arengule ja muudele globaalsetele trendidele on ka tööturg pidevas muutuses, mistõttu on töötajatel konkurentsivõime säilitamiseks üha olulisemaks muutunud laiemate tööalaste üldoskuste olemasolu, mis ei ole erialaselt piiritletud ning mis võimaldavad neil erinevates töörollides edukalt toime tulla. Kuigi tööalaseid üldoskuseid käsitletakse enamasti just tööturu kontekstis, on nad suurepärased tööriistad ka isiklikus elus, aidates inimestel tõhusamalt suhelda, paremini aega planeerida, probleeme lahendada, kohaneda kiirelt muutuva maailmaga ja püsida õppimisvõimelisena.

Bakalaureusetöö teoreetilisest osast selgus, et enam levinud tööalasteks oskusteks peetakse suhtlemisoskust, sh suulist- ja kirjalikku eneseväljendust, koostööd, probleemide lahendamist, kriitilist mõtlemist, otsustusvõimet, õppimis- ja kohanemisvõimet ning enesejuhtimist. Kuigi autorite tulemused oskuste järjestamisel võivad erineda, saab siiski öelda, et olulisemad tööalased üldoskused viimastel kümnenditel muutumatuna püsinud. Mõjutatuna tehnoloogia kiirest arengust ja globaalsetest trendidest on järgmise 10 aasta jooksul nende kõrvale üha enam kerkimas ka just ülekantavad tehnilised oskused, mis hõlmavad endas eelkõige erinevaid digioskusi nagu digikirjaoskus, virtuaalne koostöö, andmeanalüüs, erinevates tarkvarades/programmides orienteerumine jpm.

Tööalaste üldoskuste omandamise seisukohast on õpitulemuste kaardistamiseks oluline ka nende oskuste taset regulaarselt hinnata, et välja selgitada täiendavat tuge ja arendamist vajavad valdkonnad. Tudengite tööalaste üldoskuste hindamiseks on mitu võimalust: (1) tudengi enesehindamine, (2) ülikoolis kodutööde käigus antav õppejõupoolne

tagasiside, (3) tööandjate tagasiside, seda nii (3.1) üldiste lõpetanutele suunatud tööuuringute kui ka (3.2) otsese küsitluse näol (näiteks praktikandi tagasisidestamise raames). Kui koguda hinnanguid klassikalise ankeetküsitluse abil on oluline vastuste usaldusväärsuse ja sisukuse tõstmiseks läbi mõelda ka küsitluse ülesehitus, muuhulgas milliseid hindamismeetodeid kasutada (näiteks skaalapõhised-/avatud küsimused/kriteeriumipõhine hindamine).

Bakalaureusetöö empiirilises osas viidi läbi (1) Eesti majandusalaste töökuulutuste analüüs, et välja selgitada Eesti tööandjate ootused tööalaste üldoskuste osas ja (2) seni praktikaaine raames kogutud tööandjapoolsete hinnangute analüüs tudengite tugevate ja nõrkade külgede kaardistamiseks. Põhinedes teooriale ja empiirilise uuringu tulemustele tegi autor ülikoolile ettepanekuid tööandjapoolse praktika tagasiside vormi parendamiseks.

Empiirilise uuringu esimesest osas leiti kinnitust, et tööalased üldoskused on ka Eesti ja majandusalaste töörollide kontekstis samad nagu varasemates uuringutes väljatoodu. Kõige olulistemateks oskusteks peetakse suhtlemis- (sh kirjalik- ja suuline eneseväljendus) ja koostööoskust. Väiksed erinevused oskuste ülesloetlemisel ja järjestamisel tekivad eelkõige oskuste sõnastamise, grupeerimise ja tõlgendamise erinevustest, kuid see ei saa määravaks, sest tööalaste üldoskuste puhul loeb pigem kombinatsioon võimalikult paljudest oskustest, kui et mingi kindla oskuse olemasolu. Käesoleva uuringu tulemustes olid ülekantavad digioskused ebaolulised, kuid tingituna väga väiksest valimist leiab autor, et see võiks olla üks suund, mida detailsemalt edasi uurida ja kus uuringut suuremahulisemalt korrata.

Empiirilise uuringu teises osas leidis autor, et oskuste väga kõrgete keskmiste hinnangute ja vähese erinevuse tõttu võib kahtlustada, et seni kasutatud skaalapõhine hindamine ilma etteantud raamistikuta võib anda ebatäpseid tulemusi, soodustades tööandjad kergekäeliselt kõrgeid hinnanguid andma. Tagasiside avatud küsimuste vastuste sisuanalüüsist selgus, et tegelikult on tudengitel on tööks vajalikud üldteadmised- ja oskused suures osas olemas, kuid neil napib enesekindlusest ja kogemusest, et teadaolevaid meetodeid praktikas (mingis kindlas töörollis) rakendada. Samuti võib ette heidetud probleemide lahendamine ja ajaplaneerimine olla suuresti tingitud vähesest kogemusest konkreetses rollis, mistõttu on tööülesanded tudengile võõrad, ta ei oska veel arvestada, kui kaua aega mõni ülesanne aega võtab, millele rohkem tähelepanu pöörata jne. Ka ettepanekutest ülikoolile praktikaprotsessi arendamiseks tuli välja eelkõige tööandjate soovitus pikendada praktikaperioodi pikkust, seda eelkõige eesmärgiga pakkuda tudengile rohkem aega ettevõtte kui terviku mõistmiseks ning tööülesannete- ja protsesside tundma õppimiseks.

Lähtuvalt teoriast ja empiirilise uuringu tulemustest tehti töös ettepanekuid praktika tagasiside vormi parendamiseks, eesmärgiga muuta tööandjatelt saadavad hinnangud objektiivsemaks ja sisukamaks, et kergemini tuvastada tudengite arendamist vajavad küljed. Eelkõige soovitab autor ülikoolil välja töötada ühtne kokkuvõttev dokument õppekava jooksul arendatavatest tööalastest üldoskustest ning tasemetest, mille tudeng peaks ülikooli lõppedes olema saavutanud. See hõlbustaks nii praktika tagasisidevormis olevate oskuste ülevaatamist, kuna ülikoolil on mõttekas hinnata vaid seda, mida õpetab, kui ka tööandjapoolsete hinnangute subjektiivsuse vähendamiseks kriteeriumipõhise hindamise kirjelduste loomist, mis võimaldaks hinnata oskuse „kvaliteeti“ kõigile (tööandjale, ülikoolile, tudengile) ühtsete standardite alusel.

**Viidatud allikad**

1. Aasmäe, K., & Šutova, S. (2018). *Majandusüksuste arv mullu suurenes* | *Statistikaamet*. Statistikaamet. [https://www.stat.ee/et/uudised/artikkel-2018-05-23\\_majandusüksuste-arv-mullu-suurenes](https://www.stat.ee/et/uudised/artikkel-2018-05-23_majandusüksuste-arv-mullu-suurenes)
2. Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate Employability and Competence Development in Higher Education—A Systematic Literature Review Using PRISMA. *Sustainability*, *12*(15), Article 15. <https://doi.org/10.3390/su12155900>
3. Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate Employability, ‘Soft Skills’ Versus ‘Hard’ Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, *33*(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
4. Bakhshi, H., Downing, J. M., Osborne, M. A., & Schneider, P. (2017). *THE FUTURE OF SKILLS: Employment in 2030*. Pearson and Nesta.
5. Blades, R., Fauth, B., & Gibb, J. (2012). *Measuring employability skills: A rapid review to inform development of tools for project evaluation*.
6. Burning Glass Technologies. (2015). *The Human Factor—The Hard Time Employers Have Finding Soft Skills*. <https://doi.org/10.1086/669498>
7. Burrus, J., Jackson, T., Xi, N., & Steinberg, J. (2013). Identifying the most important 21st century workforce competencies: An analysis of the Occupational Information Network (O\*NET). *ETS Research Report Series, 2013*, i–55. <https://doi.org/10.1002/j.2333-8504.2013.tb02328.x>
8. Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education + Training*, *46*(2), 82–89. <https://doi.org/10.1108/00400910410525261>
9. Cambridge Dictionary. (2023). *Meaning of employability noun*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/employability>
10. CIMA, T. 10 vital skills you will need for the future of work |. (2022, September 23). *The 10 vital skills you will need for the future of work* | CIMA. <https://myfuture.cimaglobal.com/career-insights/the-10-vital-skills-you-will-need-for-the-future-of-work/>
11. Cleave, P. (2017, July 11). *The Pros And Cons Of Using Open Ended Questions*. SmartSurvey. <https://www.smartsurvey.co.uk/blog/the-pros-and-cons-of-using-open-ended-questions>

12. Dondi, M., Klier, J., Frederic, P., & Schubert, J. (2021, June 25). *Defining the skills citizens will need in the future world of work* | McKinsey.  
<https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>
13. Duckworth, A., & Yeager, D. (2015). Measurement Matters: Assessing Personal Qualities Other Than Cognitive Ability for Educational Purposes. *Educational Researcher*, 44, 237–251. <https://doi.org/10.3102/0013189X15584327>
14. Eamets, R. (2018). Mis suunas areneb tulevikumajandus ja mis oskusi siis vajatakse? *Riigikogu Toimetised*, 37(2018).
15. *Employability skills*. (n.d.). The University of Sydney. Retrieved 22 April 2023, from <https://www.sydney.edu.au/careers/students/career-advice-and-development/employability-skills.html>
16. EurWORK. (2018). *Employability*. Eurofound.  
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employability>
17. *Future Work Skills 2020*. (2011). Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute. [https://legacy.iff.org/uploads/media/SR-1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](https://legacy.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf)
18. Gallup Inc. (2022, August 31). *Returning to the Office: The Current, Preferred and Future State of Remote Work*. Gallup.Com.  
<https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-future-state-remote-work.aspx>
19. Griffin, M., & Coelho, P. (2018). Business students' perspectives on employability skills post internship experience: Lessons from the UAE. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(1), 60–75. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-12-2017-0102>
20. Guest, D. (1991). The hunt is on for the Renaissance Man of computing. *The Independent*. <https://wow.agiledata.io/wp-content/uploads/2022/10/David-Guest-1991-The-hunt-is-on-for-the-Renaissance-Man-of-computing.pdf>
21. Hansen, M. T. (2010, January 21). *IDEO CEO Tim Brown: T-Shaped Stars: The Backbone of IDEO's Collaborative Culture*. ChiefExecutive.Net.  
[https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture\\_\\_trashed/](https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture__trashed/)

22. Hart Research Associates. (2015). *Recent Trends in General Education Design, Learning Outcomes, and Teaching Approaches*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED582012.pdf>
23. Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2016). *Three Approaches to Qualitative Content Analysis*. *15*(9). <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
24. Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, *7*(4), 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
25. Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: Assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, *9*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>
26. Laguador, J., Chavez-Prinsipe, N. H., & De Castro, E. (2020). Employability Skill Development Needs of Engineering Students and Employers' Feedback on Their Internship Performance. *Universal Journal of Educational Research*, *8*, 3097–3108. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080738>
27. Leece, R. (2005). The Role of E-Portfolios in Graduate Recruitment. *Australian Journal of Career Development*, *14*. <https://doi.org/10.1177/103841620501400211>
28. Leemet, A., & Ungro, A. (2021). Tööelu üldoskused. Lühiaruanne. *SA Kutsekoda*. [https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2022/03/Tooelu\\_yldoskuste\\_klassifikatsioon\\_ja\\_tulevikuvajadus\\_lyhiaruanne.pdf](https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2022/03/Tooelu_yldoskuste_klassifikatsioon_ja_tulevikuvajadus_lyhiaruanne.pdf)
29. *Likert Scale—Britannica*. (n.d.). Retrieved 5 January 2023, from <https://www.britannica.com/topic/Likert-Scale>
30. ManpowerGroup. (2018). *Skills Revolution 2.0: Robots Need Not Apply: Human Solutions for the Skills Revolution*. [https://www.manpowergroup.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MG\\_WEF\\_SkillsRevolution\\_2.0\\_paper\\_lo.pdf](https://www.manpowergroup.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MG_WEF_SkillsRevolution_2.0_paper_lo.pdf)
31. Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, J., Batra, P., Ko, R., & Sanghvi, S. (2017). *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages* [Report]. McKinsey Global Institute. <https://apo.org.au/node/199751>
32. McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, *42*(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
33. Open-ended question. (2009). In *A Dictionary of Business and Management* (Vol. 5). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oi/authority.20110803100251966>

34. Patacsil, F., & S. Tablatin, C. L. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by IT internship students and industry: A gap analysis. *Journal of Technology and Science Education*, 7(3), 347–368. <https://doi.org/10.3926/jotse.271>
35. Polit, D. F., & Beck, C. T. (2010). Generalization in quantitative and qualitative research: Myths and strategies. *International Journal of Nursing Studies*, 47(11), 1451–1458. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.06.004>
36. *Praktikabaasi poolse juhendaja hinnang tudengile*. (n.d.). Tartu Ülikooli Majandusteaduskond. Retrieved 5 January 2023, from <https://sisu.ut.ee/praktikamajanduses/praktikamajanduses>
37. Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). STRENGTHS AND LIMITATIONS OF QUALITATIVE AND QUANTITATIVE RESEARCH METHODS. *European Journal of Education Studies*, 0, Article 0. <https://doi.org/10.46827/ejes.v0i0.1017>
38. Ramsgaard, M. B., & Østergaard, S. J. (2018). An entrepreneurial learning approach to assessment of internships. *Education + Training*, 60(7/8), 909–922. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2016-0164>
39. Reddy, Y., & Andrade, H. (2010). A review of rubric use in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education - ASSESS EVAL HIGH EDUC*, 35, 435–448. <https://doi.org/10.1080/02602930902862859>
40. Riebe, L., & Jackson, D. (2014). The Use of Rubrics in Benchmarking and Assessing Employability Skills. *Journal of Management Education*, 38(3), 319–344. <https://doi.org/10.1177/1052562913511437>
41. Rios, J. A., Ling, G., Pugh, R., Becker, D., & Bacall, A. (2020). Identifying Critical 21st-Century Skills for Workplace Success: A Content Analysis of Job Advertisements. *Educational Researcher*, 49(2), 80–89. <https://doi.org/10.3102/0013189X19890600>
42. Shah, M., Grebennikov, L., & Nair, S. (2015). A decade of study on employer feedback on the quality of university graduates. *Quality Assurance in Education*, 23, 262–278. <https://doi.org/10.1108/QAE-04-2014-0018>
43. Siddique, S., Ahsan, A., Azizi, N., & Haass, O. (2022). Students' Workplace Readiness: Assessment and Skill-Building for Graduate Employability. *Sustainability*, 14(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/su14031749>
44. Sokhanvar, Z., Salehi, K., & Sokhanvar, F. (2021). Advantages of authentic assessment for improving the learning experience and employability skills of higher education students: A systematic literature review. *Studies in Educational Evaluation*, 70, 101030. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101030>

45. Strohl, J., Carnevale, A. P., & Smith, N. (2020). *RECOVERY: Job Growth and Education Requirements Through 2020*. Georgetown Public Policy Institute.
46. Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
47. Suleman, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: Insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education*, 76(2), 263–279. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0207-0>
48. Teng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills. *Education + Training*, 61(5), 590–604. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2018-0154>
49. *The Future of Jobs Report*. (2020). World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>
50. *The future of work—A journey to 2022*. (2014). PwC. <https://www.pwc.com/ee/et/publications/pub/future-of-work-report.pdf>
51. *Transdisciplinary Competencies | University of Tübingen*. (n.d.). Retrieved 22 April 2023, from <https://uni-tuebingen.de/en/study/finding-a-course/transdisciplinary-competencies/#c1397200>
52. Wilkinson, D. (2021, March 20). New research: The shift between T-Shaped & Key-shaped employees. *The Oxford Review*. <https://oxford-review.com/shift-between-t-key-shaped-people/>
53. Williams, S. (2020, January 23). Employability skills: What makes us employable? *Resources for English Language Learners and Teachers | Pearson English*. <https://blog.pearsoninternationalschools.com/employability-skills-what-makes-us-employable/>
54. Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is, what it is not | VOCEDplus, the international tertiary education and research database. *Higher Education Academy*. <https://www.voced.edu.au/content/ngv:16446#>

## LISA A. Tuleviku tööalased üldoskused arvestades globaalseid trende

<b>Kognitiivsed</b>	<b>Inimestevahelised</b>
<p>Kriitiline mõtlemine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktureeritud probleemide lahendamine</li> <li>• Loogiline põhjendamine</li> <li>• Kallutatuse mõistmine</li> <li>• Relevantse informatsiooni otsimine</li> </ul>	<p>Juhtimine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eeskujuks olemine</li> <li>• Eestvedamine</li> <li>• <i>Win-win</i> läbirääkimised</li> <li>• Inspireeriva visiooni loomine</li> <li>• Organisatsioonaalne teadlikkus</li> </ul>
<p>Planeerimine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tööplaani koostamine</li> <li>• Ajaplaneerimine ja prioritseerimine</li> <li>• Kiire mõtlemine ja kohanemine</li> </ul>	<p>Suhete loomine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empaatia</li> <li>• Usalduse loomine</li> <li>• Inimlikkus</li> <li>• Sotsiaalsus</li> </ul>
<p>Vaimne paindlikkus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Loovus ja kujutlusvõime</li> <li>• Teadmiste tõlkimine erinevatesse kontekstidesse</li> <li>• Kohanemisvõime</li> <li>• Õppimisvõime</li> <li>• Vastupidavus</li> </ul>	<p>Tiimitöö efektiivsus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaasatuse edendamine</li> <li>• Erinevate isiksuste motiveerimine</li> <li>• Konfliktide lahendamine</li> <li>• Koostöö ja delegeerimine</li> <li>• <i>Coaching</i></li> </ul>
<p>Suhtlus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lugude jutustamine ja avalik esinemine</li> <li>• Õigete küsimuste küsimine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sõnumite sünteesimine</li> <li>• Aktiivne kuulamine</li> </ul>
<b>Enesejuhtimine</b>	<b>Digitaalsed</b>
<p>Eneseteadlikkus- ja juhtimine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emotsionaalne intelligentsus</li> <li>• Enese kontroll</li> <li>• Enda tugevuste tundmine</li> <li>• Ausameelsus</li> <li>• Enesemotiveerimine</li> <li>• Enesekindlus</li> </ul>	<p>Digipädevus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digikirjaoskus</li> <li>• Digitaalne õppimine</li> <li>• Virtuaalne koostöö</li> <li>• Virtuaalne eetika</li> </ul>
<p>Ettevõtlikkus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Julgus ja riskide võtmine</li> <li>• Muutuste ja innovatsiooni edendamine</li> <li>• Ideede genereerimine</li> <li>• Energia, kirg ja optimism</li> </ul>	<p>Tarkvara kasutamine ja arendamine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmeerimisoskus</li> <li>• Andmeanalüüs ja statistika</li> <li>• Kalkulatiivne ja algoritmiline mõtlemine</li> </ul>

## Eesmärkide saavutamine

- Vastutuse võtmine ja otsustuskindlus
- Saavutustele orienteeritus
- Teravus ja püsivus
- Muutustega toime tulemine
- Eneseareng

## Digitaalsete süsteemide mõistmine

- Andmekirjaoskus
- Targad süsteemid
- Teadmised küberturbest ja juurdepääsudest

---

Allikas: Autori koostatud (CIMA, 2022; Dondi et al., 2021; *Future Work Skills 2020*, 2011; *The Future of Jobs Report*, 2020) põhjal

LISA B. Ülesandespetsiifiline (*task-specific*) kriteerumipõhine hindamine

Hindamine	<b>Juhtkonna aruanne (JA) või veebileht</b>	
Oskus	<b>Efektne kommunikatsioon</b>	
Tegevused	<b>Kirjalik eneseväljendus</b>	<b>Suuline eneseväljendus, avalik esinemine</b>
80%-100%	JA visioon oli silmapaistvalt ja loovalt esitatud sihtrühmale koos sobivate toodetega. Visioon oli täpne, veenev ja väga professionaalne. Kirjalik eneseväljendus vastab kõrgele akadeemilisele/professionaalsele tasemele.	JA visioon oli silmapaistvalt ja loovalt esitatud sihtrühmale kasutades sobivat meetodit. Visioon oli artikuleeritud, veenev ja väga professionaalne. Suuline eneseväljendus vastab kõrgele akadeemilisele/professionaalsele tasemele.
70%-79%	JA visioon oli loovalt esitatud sihtrühmale koos sobivate toodetega. Visioon oli täpne, veenev ja professionaalne. Kirjalik eneseväljendus vastab kõrgele akadeemilisele/professionaalsele tasemele.	JA visioon oli loovalt esitatud sihtrühmale kasutades sobivat meetodit. Visioon oli artikuleeritud, veenev ja professionaalne. Suuline eneseväljendus vastab kõrgele akadeemilisele/professionaalsele tasemele.
60%-69%	JA visioon oli esitatud sihtrühmale koos sobivate toodetega. Visioon oli täpne ja professionaalne. Kirjalik eneseväljendus vastab aktsepteeritavale akadeemilisele/professionaalsele tasemele.	JA visioon oli loovalt esitatud sihtrühmale kasutades sobivat meetodit. Visioon oli veenev ja professionaalne. Suuline eneseväljendus vastab aktsepteeritavale akadeemilisele/professionaalsele tasemele.
50%-59%	JA visioon oli esitatud sihtrühmale koos esinduslike toodetega. Kirjalik eneseväljendus vastab akadeemilisele/professionaalsele baastasemele	JA visioon oli esitatud sihtrühmale professionaalsel viisil. Suuline eneseväljendus vastab akadeemilisele/professionaalsele baastasemele.
<50%	JA visioon oli sihtrühmale koos ebasobilike toodetega kehvasti esitatud. Kirjalik eneseväljendus ei vasta aktsepteeritavale tasemele.	JA visioon oli sihtrühmale kehvasti esitatud. Suuline eneseväljendus oli keeruliselt mõistetav.

Allikas: Autori tõlgitud (Riebe & Jackson, 2014) põhjal

LISA C. Üldine (*generic*) kriteerumipõhine hindamine

<b>Oskus: Efektiivne suhtlus</b>				
<b>Oskuse kirjeldus</b>		<b>Tase 1: Algaja</b>	<b>Tase 2: Arenenud</b>	<b>Tase 3: Kompetentne</b>
<i>Kirjalik eneseväljendus:</i> Esitada teadmisi erinevates kirjalikes vormides professionaalsel, struktureeritud ja selgel viisil.	Keel ja väljendus	Suudab end väljendada kasutades lihtsat sõnavara ja põhilisi inglise keele lausestruktuure.	Suudab end väljendada kasutades spetsiifilisemat sõnavara ning mõningaid keerulisemaid lausestruktuure.	Suudab soravalt väljendada keerulisi ideid kasutades spetsiifilist sõnavara ja keerulisi lausestruktuure.
	Eesmärk ja publik	Näitab mõningast teadlikkust publikust. Võib esineda mõningaid puudusi tooni valimisel vastavalt publikule.	Näitab teadlikkust erinevatest publikutest ja eesmärkidest. Oskab valida tooni ja kirjutamisstiili vastavalt publikule.	Suudab tuvastada ja kirjutada teksti laiale valikule publikule ja eesmärkidele.
	Struktuur ja formaat	Suudab kirjutada kokkuvõtet ja raportit ning avaldada arvamust standardses vormingus.	Suudab kirjutada struktureeritud teksti, nagu raport või essee, kus arendatakse töö sisu ja vastavad argumendid süsteemselt.	Suudab efektiivselt ja loogiliselt kirjutada paljusid erinevaid tekste, sh raportid ja esseed.
	Õigekiri	Suudab kirjutada teksti ilma märkimisväärsete grammatika- ja kirjavigadeta, mis takistavad teksti mõistmist.	Suudab kirjutada teksti väheste grammatika- ja kirjavigadega, mis ei takista teksti mõistmist.	Suudab kirjutada teksti üksikute grammatika- ja kirjavigadega, mis ei takista teksti mõistmist.
	Allikad	Asjakohane valik põhilistest allikatest ideede toetamiseks.	Asjakohane valik põhjendatud allikatest ideede toetamiseks.	Asjakohane valik usaldusväärsetest ja relevantsetest allikatest ideede toetamiseks.

Allikas: Autori tõlgitud (Riebe & Jackson, 2014) põhjal

## LISA D. Praktikabaasi poolse juhendaja tagasisideankeet



Avaleht

KKK

Parimad praktikad

Tulevikuoskused 2025

Juhendajale

## Praktikabaasi poolse juhendaja hinnang tudengile

Palun andke praktikal olnud tudengile tagaside.

E-post (juhendaja oma) \*

Ettevõtte/organisatsioon/praktika läbiviimise koht (nimi) \*

Tudengi ees- ja perenimi \*

Õppekava nimetus \* Vali

Üldoskused \*

	Suurepärane	Väga hea	Hea	Rahuldav	Kasin
Kriitiline mõtlemine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eneseväljendus- ja suhtlemisoskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meeskonnatöö oskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aja planeerimise oskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Probleemi lahendamise oskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hinnang tudengile

Erialased teadmised \*

	Suurepärane	Väga hea	Hea	Rahuldav	Kasin
Erialase terminoloogia tundmine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spetsiifilised erialased teadmised	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvuti/tarkvara kasutamise oskused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hinnang tudengile

Isikuomadused \*

	Suurepärane	Väga hea	Hea	Rahuldav	Kasin
Algatusvõime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Õppimis- ja analüüsisivõime	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Täpsus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hinnang tudengile

Palun tooge välja kaks positiivset oskust, kus tudeng on väga hea ja kaks oskust, kus ta võiks ennast täiendada. Palun põhjendage oma hinnangut.

Palun ettepanekuid praktika arendamiseks.

 Ma ei ole robot

 reCAPTCHA  
 Privatsus - Tingimused

Edasta tagasiside

### Summary

#### ASSESSING STUDENTS' EMPLOYABILITY SKILLS BASED ON INTERNSHIP FEEDBACK – AN EXAMPLE FROM THE FACULTY OF ECONOMICS OF UNIVERSITY OF TARTU

Triinu Lipp

As the labor market is constantly evolving due to global trends and rapid changes in the technology, employability skills are becoming crucial to remain competitive on the job market. Although employability skills are mainly discussed in the context of the labor market, they are also excellent tools in personal life.

It is possible to conclude based on previous studies that communication skills (incl. oral and written self-expression), problem solving, critical thinking, decision-making, learning, adaptability, and self-management are the most common employability skills. Due to development of technology and growing popularity of remote work, interdisciplinary digital skills are also becoming more and more important.

From the self-development perspective it is also important to regularly assess the level of these skills in order to highlight the areas that need improvement. There are several possibilities to assess students' employability skills: (1) student self-assessment, (2) homework feedback from university lecturers, (3) feedback from employers. When evaluating skills using a traditional questionnaire, it is also important to wisely choose the evaluation methods in order to increase the reliability of the answers.

In the empirical part of this bachelor thesis (1) Estonian economic job advertisements were analyzed in order to map most desired employability skills by employers and (2) analysis of employers' evaluations collected as part of the internship feedback was carried out to analyze the students' level in employability skills. Based on theory and the results of the empirical study, author made suggestions on how to improve the internship feedback form.

In the first part of the empirical study, it was confirmed that most common employability skills, such as communication and teamwork skills, are universal across countries and work fields. It also became clear that the bigger combination of skills the individual has, the more competitive (s)he will be in the job market. The results of digital skills were insignificant in this study, but due to very small sample, the author believes it to be one of the areas to study in more detail and where similar study could be repeated on a larger scale.

In the second part of the empirical study, the author found that due to the very high average ratings of skills, it can be suspected that the basic scale-based assessment may give

more inaccurate results, encouraging employers to give higher ratings more easily. The content analysis of the answers revealed that, in fact, the students have the knowledge and employment skills necessary for work, but they lack the self-confidence and work experience to use the known methods in practice.

Based on the theory and the empirical results, author recommends developing a summary document of the employability skills developed during the curriculum and the levels to be achieved by the end of university as it makes sense for the university to only evaluate the skills that they teach. Determining such skill levels would also make it possible to use rubrics as assessment method for decreasing the subjectivity of the answers.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Triinu Lipp,

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose

TUDENGITE TÖÖALASTE ÜLDOSKUSTE HINDAMINE TÜ  
MAJANDUSTEADUSKONNA PRAKTIKA TAGASISIDE NÄITEL,

mille juhendaja on Anneli Lorenz,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Triinu Lipp*

*11.05.2023*